



# International Journal Administration, Business & Organization

E-ISSN 2721-5652

Available at <https://ijabo.a3i.or.id>

International Journal Administration, Business and Organization, Vol. 2 (1), 2021: 31-43

## **Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Rumah Makan di Kota Wisata Yogyakarta, Indonesia**

*The Influence of Motivation and Work Ability on Job Satisfaction and Performance of Restaurant Employees in the City of Tourism in Yogyakarta, Indonesia*

**Annida Khoiriani**

Akademi Manajemen Administrasi Dharmala, Yogyakarta, Indonesia

Email: [annidakhoiriani@gmail.com](mailto:annidakhoiriani@gmail.com)

### **ABSTRACT**

This study aims to analyze the effect of motivation and work ability on job satisfaction and the performance restaurant employees in Yogyakarta. Involving 100 respondents as research subjects. The research instrument in the form of a questionnaire, was developed based on instruments that have been used by other researchers and tested its validity and reliability before being distributed to the respondents of this study. The Statistical Package for The Social Sciences (SPSS) was used to test the hypothesis. The results of the analysis show that all the hypotheses of this study are proven. Where motivation and work ability have a significant effect on job satisfaction and performance of restaurant employees on average in Yogyakarta. The results of this study reinforce previous research and are consistent with several previous research themes. This is very useful for other researchers who will reexamine the research themes related to motivation, work ability, job satisfaction and employee performance.

**Keywords:** Motivation, ability, satisfaction, performance

JEL Classifications: D31, J24

### **ABSTRAK**

Studi ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan rumah makan di Yogyakarta. Melibatkan 100 responden sebagai subyek penelitian. Instrumen penelitian berupa kuesioner, dikembangkan berdasarkan instrument yang sudah dipakai oleh peneliti lain dan diuji validitas dan realibilitasnya sebelum didarkan kepada responden penelitian ini. Statistical Package for The Sciences Social (SPSS) dipergunakan untuk menguji hipotesa. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua hipotesa penelitian ini terbukti. Dimana motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan rumah makan di Yogyakarta. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya dan konsisten dengan beberapa tema penelitian sebelumnya. Hal ini sangat bermanfaat bagi peneliti lain yang akan meneliti kembali tema-tema penelitian yang berkaitan dengan motivasi, kemampuan kerja,kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Motivasi, kemampuan, kepuasan, kinerja

JEL Klasifikasi: D31, J24

## LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu perusahaan memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Dengan latar belakang yang berbeda tersebut maka diperlukan manajemen yang baik agar tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting bagi keberhasilan mencapai tujuan. Karyawan tidak dipandang hanya sebagai modal atau biaya (*expense*), tetapi karyawan dianggap sebagai salah satu bentuk *organizational resource* yang dapat meningkatkan kompetitif organisasi. Oleh karena itu, agar pegawai dapat menjadi sumber daya utama dan menentukan dalam mensukseskan tugas-tugas, maka harus dikembangkan kemampuannya atau meningkatkan kinerjanya (Efawati, 2020) .

Suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran para pelaksana dan pengelola organisasi. Karyawan sebagai pelaksana harus memiliki komitmen terhadap organisasi, karena komitmen tersebut merupakan prinsip yang fundamental bagi keberhasilan organisasi. Organisasi yang baik selalu menjaga interaksi dengan karyawan dalam frame work yang strategik. Organisasi memberikan kepada karyawan fasilitas, kompensasi, kesejahteraan, perlindungan, dan opportunity untuk mengembangkan diri. Sedangkan karyawan memberikan dukungan tidak hanya dalam keahlian dan kemampuan saja, tetapi juga komitmen individu terhadap organisasi.

Komitmen individu pada dasarnya adalah tingkat identifikasi dan keterlibatan yang dimiliki individu-individu dengan misi organisasi, nilai-nilai organisasi dan tujuan organisasi. Dengan komitmen yang dimiliki karyawan, maka karyawan memiliki kesadaran yang tinggi untuk tetap bekerja dalam organisasi dan adanya keyakinan yang tinggi untuk tetap bekerja dalam organisasi dan adanya keyakinan kekuatan dan kesungguhan karyawan dalam berupaya mencapai tujuan organisasi. Adanya komitmen karyawan ini akan menimbulkan kinerja yang baik.

Agar karyawan memiliki kinerja yang baik selain harus memiliki komitmen terhadap organisasi, mereka juga harus memiliki motivasi kerja yang baik, dimana motivasi kerja ini berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam dirinya (*internal*) maupun dari luar dirinya (*eksternal*). Motivasi *internal* akan mempengaruhi pikiran dan selanjutnya akan mempengaruhi perilaku orang. Sedangkan motivasi *eksternal* menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada di dalam diri individu yang dipengaruhi oleh faktor-faktor *eksternal* yang meliputi luasan kerja, gaji, kondisi kerja, kebijakan organisasi dan hubungan kerja seperti pemberian penghargaan dan kenaikan pangkat.

Memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawan, pengakuan dan penghargaan karyawan akan pengalaman kerja, masa kerja dan tingkat pendidikannya mereka akan termotivasi untuk meningkatkan kemampuannya secara suka rela pula bekerja sesuai dengan harapan organisasi. Bilamana pada karyawan terdapat kepuasan kerja karena terpenuhi kebutuhannya dan termotivasi untuk meningkatkan kemampuannya maka akan tercipta “win win agreement” antara karyawan dan organisasi, dan akhirnya organisasi juga yang akan menikmati kontribusi dari karyawannya.

## TINJAUAN PUSTAKA

Warianto (1998), ‘Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Aparat Dilingkungan Sekretariat Wilayah / Daerah Tk. I Jawa Tengah, Tesis Pasca Sarjana MM UII Yogyakarta 1998. Ada hubungan yang signifikan antara faktor motivasi kerja yaitu kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan. Tidak semua

faktor mempunyai pengaruh yang sama kuatnya terhadap kinerja aparat yaitu ada hubungan yang signifikan antara kebutuhan penghargaan dan kinerja, sedangkan aktualisasi diri dan kinerja aparat tidak ada hubungan yang signifikan” .

Ismulyono. ‘Mahasiswa S2 Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT Rajawali Nusindo Cabang Yogyakarta. Motivasi dalam penelitian ini dikaitkan dengan teori Mc Clelland yang membagi motivasi menjadi 3 yaitu: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan pertemanan. Kepemimpinan dalam penelitian ini dikaitkan dengan kepemimpinan islami yang meliputi Kelebihan Jasmani (QS.2 Al-Baqarah 247), Terampil dan berpengetahuan (HR. Bukhari), Keberanian (QS.3 Ali Imran 173), Adil dan Jujur (QS.4 An Nisa 53), Bijaksana (QS.16 An Nahl 38), Demokratis (QS.42 Asy Syura 38) dan Qonaah (kesederhanaan). Sedangkan Variabel kinerja terdiri dari indikator: kualitas (mutu), pekerjaan, Kuantitas pekerjaan, Ketahanan dalam bekerja, Keandalan dalam bekerja, Kemampuan kerjasama dan Kemandirian. Chaniago (2020) menyatakan kinerja menunjukkan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi positif pada perusahaan.

## METODOLOGI

Penelitian dilakukan di beberapa rumah makan yang berada di wilayah selatan Yogyakarta dengan membagikan kuesioner. Pengumpulan data penelitian dilakukan pada bulan Januari 2020, yang diawali dengan penyebaran angket, pengumpulan angket dan analisa data. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah makan di wilayah selatan Yogyakarta. Mengingat ukuran populasi ini tidak terjangkau, maka peneliti hanya mengambil sampel pengisi kuesioner sebanyak 100 orang, dengan kriteria seorang pegawai yang sudah bekerja di rumah makan dengan masa kerja minimal 6 bulan, dan berjenis kelamin perempuan dan laki-laki.

### a. Variabel Penelitian

1. Variabel Independen: X1 : Motivasi; X2 : Kemampuan.
2. Variabel Intervening: Y1 : Kepuasan Kerja;
3. Variabel Dependen: Y2 : Kinerja Karyawan;
  - a. Variabel Dependen. Variabel Dependen adalah variabel yang nilainya tergantung dan dipengaruhi oleh variabel independent (explanatory variabel) yang biasanya diberi notasi Y. Variabel yang menjadi perhatian utama dalam penelitian ini adalah :  
Y 2= Kinerja karyawan
  - b. **Variabel Independen.** Variabel yang mempengaruhi variabel terikat atau kriteria dan menyebabkan (atau menjelaskan) variannya. Variabel tersebut adalah: X1 = Motivasi. X2 = Kemampuan.
  - c. **Variabel Intervening.** Y1 = Kepuasan Kerja. Data yang diperoleh dari Rumah makan di wilayah selatan kota Yogyakarta adalah data primer yaitu data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden seluruh karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

## B. Uji Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji Validitas menurut Azwar (2001); Gursida & Harmon (2017) seringkali dikonsepsikan sebagai sejauhmana instrument mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur atau mengukur kelayakan sebuah alat ukur penelitian.

Dengan uji validitas, dapat diketahui sejauhmana instrument mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya. Pengujian validitas ini dengan menggunakan *Product Moment Pearson*. Rumus yang digunakan :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}} \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

- r xy = koefisien korelasi sederhana antara skor x dan skor y
- N = jumlah responden
- X = skor total tiap *item*
- Y = skor total tiap *item*

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- ☀ Jika nilai  $p \leq 0.05$ , maka butir tersebut valid
- ☀ Jika nilai  $p > 0.05$ , maka nilai tersebut tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan derajat konsistensi alat ukur yang bersangkutan bila diterapkan beberapa kali pada kesempatan yang berlainan. Rumus yang digunakan untuk mencari reliabilitas keseluruhan item adalah dengan *Cronbach Alpha* dengan uraian sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{q(r.2)}{1 + (r.2)(q-1)} \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan :

- $\alpha$  = nilai Cronbach' Alpha
- q = total *item* yang diuji
- f 1.2 = rata-rata koefisien korelasi antar *item*

Dengan keputusan apabila koefisien Cronbach Alpha positif  $\geq 0.6$  maka faktor tersebut reliabel.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### HASIL PENELITIAN

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen dilakukan uji validitas dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson*. Sebuah item dikatakan valid jika nilai  $p \leq 0.05$ , jika nilai  $p > 0.05$ , maka nilai tersebut tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS.

### Motivasi kerja.

Hasil uji validitas menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* diketahui bahwa variabel motivasi kerja yang memiliki tanda bintang pada *Pearson Correlation* maka variabel motivasi kerja adalah valid. Sebuah item dikatakan tidak valid jika tidak memiliki tanda bintang pada *Pearson Correlationnya*. Dari hasil uji validitas pada variabel motivasi kerja terdapat 1 variabel yang dinyatakan tidak valid pada variabel motivasi kedua (M2).

Tabel 1: Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja

**Correlations**

		TTL_M
M1	Pearson Correlation	.529**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
M2	Pearson Correlation	.152
	Sig. (2-tailed)	.153
	N	90
M3	Pearson Correlation	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
M4	Pearson Correlation	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
M5	Pearson Correlation	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
M6	Pearson Correlation	.503**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
M7	Pearson Correlation	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
M8	Pearson Correlation	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
M9	Pearson Correlation	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
TTL_M	Pearson Correlation	1
	N	90

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer, 2020.

**Kemampuan Kerja.**

Tabel 2: Hasil Uji Validitas Instrumen Kemampuan kerja

**Correlations**

		TTL_KM
KM1	Pearson Correlation	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
KM2	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
KM3	Pearson Correlation	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
KM4	Pearson Correlation	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
KM5	Pearson Correlation	.063
	Sig. (2-tailed)	.556
	N	90
KM6	Pearson Correlation	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
KM7	Pearson Correlation	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
KM8	Pearson Correlation	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
KM9	Pearson Correlation	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
TTL_KM	Pearson Correlation	1
	N	90

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer, 2020.

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* diketahui bahwa dari sembilan variabel kemampuan kerja, terdapat satu variabel yang tidak valid yaitu pada variabel kemampuan kerja kelima (KM5).

## Kepuasan Kerja.

Tabel 3  
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Correlations		TTL_KE
KE1	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
KE2	Pearson Correlation	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
KE3	Pearson Correlation	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
KE4	Pearson Correlation	.097
	Sig. (2-tailed)	.362
	N	90
KE5	Pearson Correlation	.147
	Sig. (2-tailed)	.167
	N	90
KE6	Pearson Correlation	.439**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
KE7	Pearson Correlation	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
KE8	Pearson Correlation	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
KE9	Pearson Correlation	.584**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
TTL_KE	Pearson Correlation	1
	N	90

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer 2020.

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* diketahui bahwa ada dua variabel yang dinyatakan tidak valid yaitu variabel kepuasan kerja keempat (KE4) dan variabel kepuasan kerja kelima (KE5).

## Kinerja Karyawan

Tabel 4: Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja

Correlations		TTL_KI
KI1	Pearson Correlation	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
KI2	Pearson Correlation	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
KI3	Pearson Correlation	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
KI4	Pearson Correlation	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
KI5	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
KI6	Pearson Correlation	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
KI7	Pearson Correlation	.153
	Sig. (2-tailed)	.151
	N	90
KI8	Pearson Correlation	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
KI9	Pearson Correlation	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
TTL_KI	Pearson Correlation	1
	N	90

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer 2020.

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* diketahui bahwa ada satu variabel yang dinyatakan tidak valid yaitu variabel kinerja ketujuh (KI7). Pengujian reliabilitas adalah berkaitan dengan masalah adanya

kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan internal consistency reliability yang menggunakan Cronbach Alpha untuk mengidentifikasi seberapa baik item-item dalam kuesioner berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika koefisien Alpha lebih besar dari 0,6. sebagaimana uji validitas, uji reliabilitas juga dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Tabel 5: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Cronbach alpha	Reliabilitas
Motivasi kerja	0,744	0,6	Reliabel
Kepuasan kerja	0,660	0,6	Reliabel
Kinerja	0,834	0,6	Sangat Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha diketahui bahwa nilai alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Variabel dinyatakan reliabel / handal jika koefisien Alpha lebih besar dari 0,6. (Azwar, 2001).

### Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah melakukan penelitian di rumah makan wilayah selatan Yogyakarta telah diperoleh data primer dan data sekunder yang diperlukan sebagai informasi yang akurat dan faktual tentang variabel independent penelitian yaitu Motivasi kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), Kepuasan kerja (Y1), dan Kinerja (Y2).

Tabel Frekuensi

#### Statistics

		X1_M	X2_KM	Y1_KE	Y2_KI
N	Valid	90	90	90	90
	Missing	0	0	0	0
Mean		2.7968	3.0531	2.8349	2.6759
Std. Error of Mean		.04179	.04174	.03753	.04335
Median		2.8900	3.0000	2.8900	2.6700
Mode		2.89	3.11	2.89	2.67
Std. Deviation		.39646	.39594	.35605	.41123
Variance		.157	.157	.127	.169
Skewness		-.518	-.080	-.193	-.526
Std. Error of Skewness		.254	.254	.254	.254
Kurtosis		.001	.242	.358	1.106
Std. Error of Kurtosis		.503	.503	.503	.503
Range		1.78	1.78	1.89	2.34
Minimum		1.78	2.11	1.78	1.22
Maximum		3.56	3.89	3.67	3.56

kategori penilaian :

$$\frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{4} = \frac{5 - 1}{4} = 1$$

- 1 – 2 = Sangat rendah.
- 2.1 – 3 = Sedang.
- 3.1 – 4 = Tinggi.
- > 4 = Sangat tinggi.

Tabel Uji Mean  
Hasil uji mean dan distribusi hasil responden

variabel	Rata-rata skor	kategori
X1	2.7968	Sedang
X2	3.0531	Sedang
Y1	2.8349	Sedang
Y2	2.6759	Sedang

Dari data tabel tersebut di atas didapat informasi:

1. Kepuasan Kerja (Y1) dan Kinerja (Y2) dapat dipengaruhi oleh variabel independen Motivasi (X1), yang ditunjukkan oleh nilai mean sebesar 2.7968 yang berarti termasuk kategori sedang.
2. Kepuasan Kerja (Y1) dan Kinerja (Y2) dapat dipengaruhi oleh variabel independen Kemampuan kerja (X2), yang ditunjukkan oleh nilai mean sebesar 3.0531 yang berarti termasuk kategori sedang.

Analisis jalur merupakan bagian analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antarvariabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Diagram jalur diatas terdiri atas dua persamaan struktural dimana X1 dan X2 disebut variabel Independen dan X3 dan Y sebagai variabel Dependen. Persamaan strukturalnya dapat dilihat dibawah ini :

Tahap 1 :

$$ZY_1 = \beta_0 + \beta_{11}ZX_1 + \beta_{12}ZX_2 \quad (\text{Persamaan Struktural 1})$$

Tahap 2 :

$$ZY_2 = \beta_0 + \beta_{21}ZX_1 + \beta_{22}ZX_2 + Y_{21}ZY_1 \quad (\text{Persamaan Struktural 2})$$

Keterangan :

ZY<sub>1</sub> : Skor kepuasan kerja yang distandardisir.

ZY<sub>2</sub> : Skor kinerja karyawan yang distandardisir.

β<sub>0</sub> : Konstanta.

ZX<sub>1</sub> : Skor motivasi yang distandardisir.

ZX<sub>2</sub> : Skor kemampuan yang distandardisir.

β<sub>11</sub> : Koefisien regresi motivasi yang distandardisir.

β<sub>12</sub> : Koefisien regresi kemampuan yang distandardisir.

β<sub>21</sub> : Koefisien regresi kepuasan kerja yang distandardisir.

β<sub>22</sub> : Koefisien regresi kinerja karyawan yang distandardisir.

ε = Standar error.

### Regresi Persamaan Struktural

Regresi persamaan struktural yang pertama ialah:

$$ZY_1 = 1,212 + 0,249ZX_1 + 0,304ZX_2 \quad (\text{Persamaan Struktural 1})$$

Regresi persamaan struktural yang kedua ialah:

$$ZY_2 = (-0,301) + 0,144ZX_1 + 637ZX_2 + 0,221ZY_1 \quad (\text{Persamaan Struktural 2})$$

Masing-masing koefisien regresi di atas dapat diartikan sebagai berikut :

Jika Motivasi kerja, Kemampuan kerja, kepuasan kerja dianggap konstan, maka tingkat Kinerja pegawai berada pada skala 1 (1,212). Skala tersebut menunjukkan bahwa tingkat Kinerja pegawai tinggi. Jadi jika tidak terjadi perubahan apapun terhadap Motivasi kerja, Kemampuan kerja, dan Kepuasan kerja akan sangat tinggi seperti keadaan yang sekarang terjadi.

Terhadap Motivasi Kerja sendiri, dapat diartikan bahwa tingkat Kinerja akan meningkat dengan 0.249 skala jika Motivasi Kerja meningkat dengan 1 skala, dengan asumsi bahwa variabel yang lain dianggap konstan.

Dari koefisien variabel Kemampuan kerja dapat diartikan bahwa tingkat Kinerja pegawai akan berubah sebanyak 0,304 skala. Jika Kemampuan kerja berubah sebanyak 1 skala, dengan menganggap bahwa variabel yang lain dianggap konstan.

Untuk variabel intervening sendiri yaitu Kepuasan kerja, karena tingkat t-statistiknya signifikan yaitu  $0,016 < 0,05$  maka variabel intervening ikut meningkatkan hubungan antara Motivasi kerja dengan Kinerja, dan Kemampuan Kerja dengan Kinerja.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut baik secara serentak maupun individual mempunyai harga-harga yang signifikan, maka perlu dilakukan pengujian terhadap koefisien regresi tersebut baik secara serentak maupun partial.

### Uji terhadap Koefisien Regresi

#### 1. Uji Autokorelasi ( $R^2$ )

Tabel Hasil Uji Autokorelasi

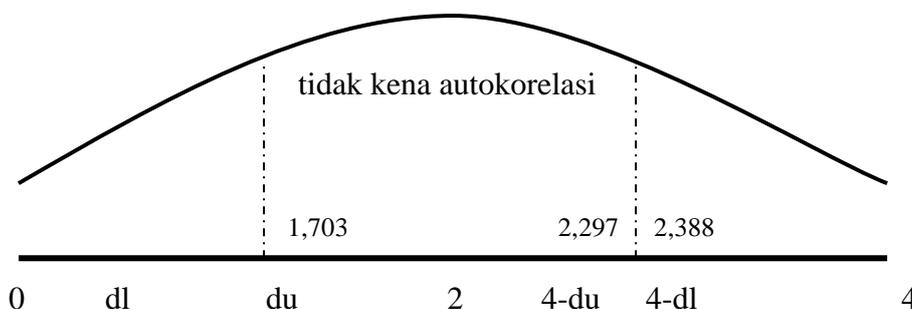
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.503 <sup>a</sup>	.253	.235	.31132	1.958

a. Predictors: (Constant), X2\_KM, X1\_M

b. Dependent Variable: Y1\_KE

Gambar 1: Hasil Uji Autokorelasi



DW = 1,958, nilai dL dan dU pada  $K' = 9$  pada  $\alpha = 0.05$

dL = 1.612

dU = 1.703

Karena DW = 1,958 berada di daerah tidak ada auto, maka regresi tidak kena autokorelasi. Koefisien determinasi  $R^2$ ,  $0,253 \times 100\% = 25,3\%$ . Artinya 25,3% perubahan kepuasan dipengaruhi Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja.

#### 2. Uji koefisien regresi partial (Uji-t)

Pengujian koefisien regresi secara partial dilakukan dengan menggunakan uji t yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara partial benar-benar sebuah variabel bebas dapat mempengaruhi variabel tidak bebas secara signifikan. Prosedur perhitungannya sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.212	.301		4.026	.000		
	X1_M	.249	.088	.277	2.820	.006	.890	1.123
	X2_KM	.304	.088	.338	3.438	.001	.890	1.123

a. Dependent Variable: Y1\_KE

**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Beta	Tolerance
1	(Constant)	-.301		-1.094	.277		
	X1_M	.144	.139	1.862	.066	.816	1.226
	X2_KM	.637	.614	8.079	.000	.784	1.276
	Y1_KE	.221	.192	2.464	.016	.747	1.338

a. Dependent Variable: Y2\_KI

Jika dilihat dari t-statistiknya, maka variabel Motivasi (X1) dan Kemampuan (X2) berpengaruh terhadap kepuasan, karena X1 dan X2 < 0.5 % yaitu sebesar 0,06% dan 0,01%. Sedangkan variabel Kemampuan dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja, karena X2 dan Y1 < 0,5% yaitu sebesar 0,16 % dan 0,00%.

### 3. Uji koefisien regresi serentak (Uji-F)

Pengujian koefisien regresi secara serentak dilakukan dengan menggunakan uji F yang prosedur perhitungannya dapat menggunakan tabel ringkasan Anova (Analisa Varian). Berdasarkan tabel Anova tersebut dapat diketahui berapakah harga F sebagai berikut ;

Tabel Ringkasan Anova

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.194	3	3.065	44.993	.000 <sup>a</sup>
	Residual	5.857	86	.068		
	Total	15.051	89			

a. Predictors: (Constant), Y1\_KE, X1\_M, X2\_KM

b. Dependent Variable: Y2\_KI

Dari tabel di atas diketahui bahwa harga F = 44.993. Karena signifikansi F = 0.000 < 0.05 maka secara bersama-sama variabel Independen secara signifikan mempengaruhi variabel Dependen. Yaitu Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kepuasan Kerja sebagai variable intervening, berpengaruh terhadap Kinerja pegawai rumah makan di wilayah selatan Yogyakarta.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa parameter regresi benar-benar telah memenuhi asumsi klasik yang melandasinya. Sehingga nilai parameter tersebut tidak bias dan jika dipakai untuk melakukan pengujian hipotesis tidak menyesatkan. Asumsi klasik yang mendasari regresi ada 3, yaitu Multikolinieritas, Normalitas, dan Heterokedastisitas.

### Uji Multikolinieritas

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	1.212	.301		4.026	.000		
	X1_M	.249	.088	.277	2.820	.006	.890	1.123
	X2_KM	.304	.088	.338	3.438	.001	.890	1.123

a. Dependent Variable: Y1\_KE

Tidak ada Multikolinieritas karena VIF < 10, yaitu sebesar 1.123, 1.123 < 10 maka hal ini tidak terkena multikolinieritas.

## 2. Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X1_M	X2_KM	Y1_KE	Y2_KI
N		90	90	90	90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	2.7968	3.0531	2.8349	2.6759
	Std. Deviation	.39646	.39594	.35605	.41123
Most Extreme Differences	Absolute	.108	.123	.111	.128
	Positive	.060	.121	.083	.128
	Negative	-.108	-.123	-.111	-.122
Kolmogorov-Smirnov Z		1.024	1.166	1.049	1.214
Asymp. Sig. (2-tailed)		.245	.132	.221	.105

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Karena asymp sig > 0.05, maka semua variabel penelitian datanya terdistribusi normal.

## 3. Uji Heterokedastisitas

Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.191 <sup>a</sup>	.036	-.021	.62204

a. Predictors: (Constant), x1.x2, X2\_km2, X1\_M, X2\_KM, x1\_m2

Chi square=  $R^2 \times N$

$$= 0,036 \times 90$$

$$= 3,24$$

Chi square total pada dF 5 (jumlah variabel bebas),  $\alpha 5\% = 11,07$ .

Karena Chi square hitung = 3,24 < 11,07 maka tidak kena Heterokedastisitas.

## PEMBAHASAN

Dari hasil olah data di atas, terlihat bahwa variabel Motivasi berada pada level sedang. Sehingga, walaupun hasil regresi berkesimpulan tidak signifikan, tetapi berpengaruh pada Kinerja pegawai, karena bagi para pegawai, motivasi merupakan salah satu komponen yang bisa memberikan semangat dan kepercayaan diri mereka dalam berkarya dan bekerja.

Motivasi dalam bekerja terungkap dari pernyataan-pernyataan responden berikut. Peran penting dalam pekerjaan, ketepatan waktu dalam bekerja, keyakinan terhadap tanggung jawab kerja, kerjasama dengan pihak lain, perhatian, performa kinerja, kualitas kerja, pencapaian target, adanya imbalan, keadilan pendapatan.

Untuk itu sikap mau bekerjasama, memperhatikan orang lain, melakukan yang terbaik dan menyelesaikan pekerjaan dilakukan oleh karyawan. Hal yang paling penting bagi seorang karyawan adalah motivasi yang berasal dari diri sendiri. Motivasi yang paling berhasil adalah pengarahan dari diri sendiri oleh karyawan yang bersangkutan. Motivasi merupakan salah satu bentuk proses psikologis dalam memberikan arahan dan menetapkan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

### Rata-rata variabel kinerja karyawan

Data penelitian yang diolah dengan deskriptif diperlihatkan seperti pada tabel

Tabel: Skala interval rata-rata Kinerja

SKALA	KETERANGAN
3,00 – 4,00	Sangat baik
2,00 - 2,99	Sedang

0 - 1,99	Rendah
----------	--------

Tabel Hasil olah rata-rata Kinerja

NO	RATA-RATA KINERJA	JUMLAH	KETERANGAN
1	3,00 - 4,00	51	Sangat baik
2	2,00 - 2,99	38	Sedang
3	0 - 1,99	1	Rendah

Dari hasil olah data di atas, dapat diketahui bahwa Kinerja para pegawai berada pada level berkinerja sangat baik. Sehingga dapat dimengerti bahwa keberadaan Kinerja pegawai berada pada tingkat yang baik dalam intensitas instansi. Masing-masing pegawai memiliki performa kinerja yang berbeda, dan masing-masing pegawai memiliki potensi dalam diri masing-masing.

Hasil analisis uji korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen yaitu variabel Motivasi dan Kemampuan kerja dengan variabel Kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan variabel dependen yaitu variabel Kinerja. Hubungan yang cukup erat dan signifikan ditunjukkan antara Motivasi kerja, Kemampuan kerja dengan Kepuasan kerja dan Kinerja. Penelitian Chaniago (2020) telah membuktikan bahwa kepuasan kerja dan kenyamanan menentukan kinerja seorang karyawan.

Dalam analisis regresi berganda dapat ditunjukkan besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. Uji F menunjukkan bahwa harga  $F = 44.993$ . Karena signifikansi  $F = 0.000 < 0.05$  maka secara bersama-sama variabel Independen secara signifikan mempengaruhi variabel Dependen. Yaitu Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening, berpengaruh terhadap Kinerja pegawai rumah makan di wilayah selatan Yogyakarta. Hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa Jika dilihat dari t-statistiknya, maka variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Kemampuan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kepuasan, karena  $X_1$  dan  $X_2 < 0.05$  yaitu sebesar 0.006 dan 0.001. Sedangkan variabel Kemampuan dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja, karena  $X_2$  dan  $Y_1 < 0,05$  yaitu sebesar 0,016 dan 0,000.

Nilai koefisien regresi Motivasi yang positif menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja Karyawan. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Pengaruh Motivasi yang signifikan terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja menunjukkan bahwa Motivasi menjadi faktor yang dapat meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja. Namun adanya pengaruh positif Motivasi terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja menunjukkan bahwa Motivasi dapat ditingkatkan. Penelitian selanjutnya dapat meneliti Motivasi apa yang dapat meningkatkan Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan. Pemilik rumah makan dapat meningkatkan faktor memotivasi karyawan dalam bekerja seperti memberikan penghargaan atas prestasi kerja, meningkatkan peran karyawan dalam setiap aktivitas yang dilakukan.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian, terlihat bahwa variabel kemampuan berada pada level sangat baik. Dengan begitu para karyawan Rumah Makan Rata-Rata di wilayah Selatan Yogyakarta harus menjaga kemampuan yang sudah berada pada level sangat baik dan bisa lebih ditingkatkan lagi. Nilai koefisien regresi yang positif dan signifikan pada variabel Kemampuan Kerja menunjukkan bahwa Kemampuan kerja berkaitan dengan

Kinerja. Bila Kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan kurang maka kinerja yang dihasilkan juga kurang maksimal. Akan tetapi jika Kemampuan kerja karyawan tinggi maka hasil yang dicapai juga optimal. Melihat pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kinerja yang kuat, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan merupakan salah satu faktor yang penting dalam peningkatan kinerja instansi.

Dari hasil olah data, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja para karyawan Rumah Makan rata-rata berada pada level sedang. Sehingga dapat dimengerti bahwa kepuasan kerja pegawai berada pada tingkat yang sedang dalam intensitas sebuah perusahaan. Hal itu dapat dipengaruhi oleh kepercayaan diri, kebebasan dalam berpendapat, pendapatan yang mereka terima, lingkungan kerja, dan perhatian dari atasan atas prestasi kerja yang telah di raih.

Hasil dari uji t terhadap variabel Kepuasan sebagai variabel intervening sendiri, karena tingkat t-statistiknya signifikan yaitu  $0,016 < 0.05$  maka variabel intervening ikut meningkatkan hubungan antara Motivasi kerja dengan Kinerja, dan Kemampuan Kerja dengan Kinerja karyawan Rumah Makan di wilayah Selatan Kota Yogyakarta.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Syaifudin. (2001) .Metode Penelitian, EdisiI, cet. 3.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Chaniago, Harmon. (2020). Evaluasi Faktor yang Berpengaruh pada Kinerja Karyawan. *International Journal Administration, Business and Organization*, 2020, Vol. 1 (3), 2020: 16-26.
- Efawati, Y. (2020). The Influence of Working Conditions, Workability and Leadership on Employee Performance. *International Journal Administration, Business, and Organization*. 1, 8–15.
- Gursida, Hari & Harmon (2017). *Metode Penelitian Bisnis dan Keuangan. Konsep dan Implementasinya*. Bogor: Paspi.
- Ismulyono, Eko (2005). *Pengaruh Motivasi dan kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT Rajawali Nusindo Cabang Yogyakarta*, Tesis, MM UII, Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian. (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Cetakan II, Reneka Cipta, Jakarta.
- Warianto, Agus. (1998). *Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Aparat Dilingkungan Sekretariat Wilayah / Daerah Tk. I Jawa Tengah*, Tesis, MM UII, Yogyakarta.