

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data

4.1.2 Latar Belakang Perusahaan PT PLN (PERSERO) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur

Perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia terjadi sejak awal abad ke 19 saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri.

Antara tahun 1942-1945 Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal perang Dunia II, sehingga terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh orang.

Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi buruh/pegawai listrik dan gas yang bersama-sama dengan Pimpinan Komite Nasional Indonesia (PKNI) berinisiatif menghadapi presiden Soekarno pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk jawatan listrik dan gas dibawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, jawatan listrik dan gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama 2 (dua) perusahaan negara yaitu

Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan peraturan pemerintah No 17 status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Ketenagakerjaan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan tenaga listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Persero (Persero) sesuai akta Nomor 169 tanggal 30 Juli 1994 dari Sutjipto S.H Notaris, Jakarta.

Pada tahun 2009, sesuai dengan UU Nomor 30 Tahun 2009, PLN tidak lagi sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK), namun sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

4.1.2 Visi & Misi PT PLN (PERSERO) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur

Adapun Visi dan Misi PT PLN (PERSERO) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur :

1. Visi

PT. PLN (PERSERO) adalah diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumbuh pada potensi insani

2. Misi

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan, dan bidang lain yang terkait pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan

4.1.3 Lokasi Perusahaan PT PLN (PERSERO) Cabang Malang

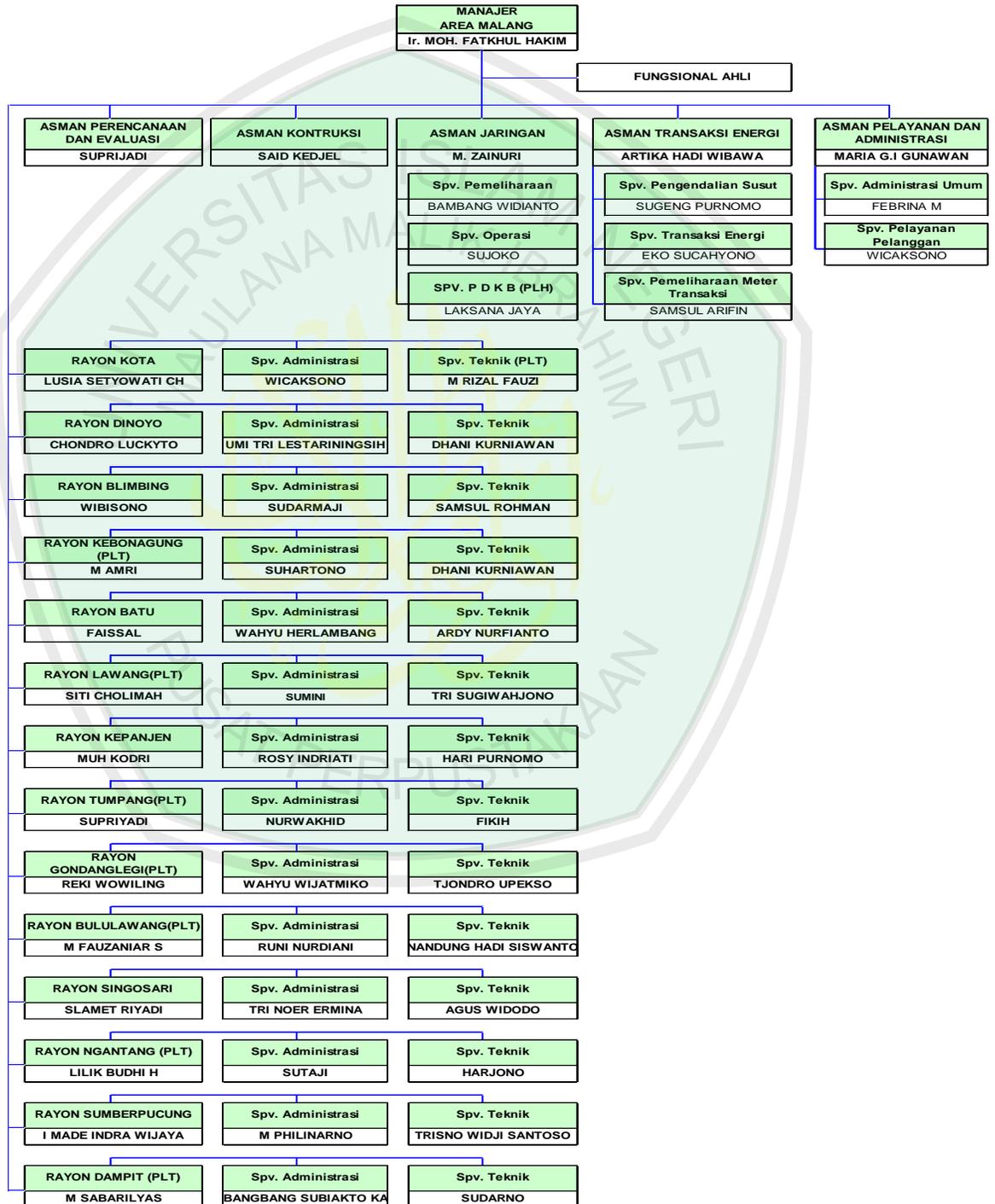
Distribusi Jawa Timur

Lokasi penelitian bertempat di PT PLN (PERSERO) Area Malang Distribusi Jatim yang berkedudukan di Jl. Basuk Rachmad No. 100 Malang.

4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan PT PLN (PERSERO) Cabang

Malang Distribusi Jawa Timur

PT PLN (PERSERO) AREA MALANG



4.1.5 Ruang Lingkup Kegiatan PT PLN (PERSERO) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur

Kegiatan yang diberikan atau sering disebut SOP (*Standard Operating Procedures*) PT PLN (PERSERO) Area Malang Distribusi Jawa Timur adalah sebagai berikut :

1. Manajer Area

Mengkoordinasikan pengelolaan pendistribusian & penjualan tenaga listrik dengan mengkonsolidasikan tertib administrasi tata usaha langganan, administrasi keuangan, administrasi perbekalan, serta mengelola SDM untuk menjamin tercapainya kinerja yang ditetapkan dan menghasilkan keuntungan serta citra PLN yang lebih baik.

2. Asman Perencanaan dan Evaluasi

Mengkoordinasikan rencana kegiatan perusahaan tahun berikutnya, mulai dari RUPTL, RKAP, LKAO, LKAI, Prakiraan Beban, Master Plan Jaringan distribusi dan kelayakan pembangunannya untuk menunjang kegiatan operasional dalam melaksanakan rencana jangka pendek dan menengah.

3. Asman Kontruksi

Mengkoordinasikan rencana kegiatan kontruksi jaringan distribusi meliputi penyusunan RAB, perencanaan dan pengadaan kebutuhan material teknik, penyusunan TOR yang mengacu pada standar kontruksi dan spesifikasi peralatan material serta teknik serta pelaksanaan dan pengendalian kontruksi jaringan distribusi sampai siap operasi untuk pembangunan/rehabilitasi jaringan distribusi.

4. Asman Jaringan

Melaksanakan koordinasi, pengendalian dan evaluasi kegiatan operasi, efisiensi, pemeliharaan, pembangkitan, PDKB TM dan fungsi lain terkait, untuk mencapai keandalan, efisien dan tingkat mutu pelayanan.

Adapun Asman jaringan membawahi tiga Supervisor :

a. Supervisor Pemeliharaan

Melaksanakan kegiatan pemeliharaan tenaga listrik dan pemulihannya untuk meningkatkan standard sistem penyaluran listrik yang handal sesuai mutu pelayanan yang ditetapkan.

b. Supervisor Operasi

Mengatur sistem dan operasi penyaluran tenaga listrik, mengendalikan operasinya, mengkoordinir pemadaman tenaga listrik dan pemulihannya untuk mencapai standard sistem penyaluran listrik, keandalan dan tingkat mutu pelayanan yang ditetapkan.

c. Supervisor PDKB

Memastikan pelaksanaan kegiatan PDKB SUTM melalui Surat Perintah Pelaksanaan Pekerjaan (SP2B) dan Surat Perintah Pengawasan dan Pelaksanaan Pekerjaan (SP3B) termasuk pengujian peralatan PDKB untuk menekan jumlah da lama padam sesuai TMP.

5. Asman Transaksi Energi

Mengkoordinasikan kegiatan pembacaan meter (fungsi II), pembuatan rekening (fungsi III), pengelolaan APP terdiri dari (pemasangan, pengoperasian, pemeliharaan dan pengendalian) untuk memenuhi standar operasional yang berlaku dan mendapatkan hasil pengukuran yang cepat dan akurat.

Adapun Asman Transaksi Energi Listrik membawahi tiga supervisor :

a. Supervisor Pengendali Susut

Mengkoordinasikan kegiatan pembacaan meter (fungsi II), pembuatan rekening (fungsi III), pemasangan, pengoperasian dan pengendalian alat pembatas pengukuran (APP-Mekanik), proteksi pelanggan/jaringan distribusi, *Automatic Meter Reading* (AMR), untuk memenuhi standar operasi yang berlaku.

b. Supervisor Transaksi Energi Listrik

Melaksanakan kegiatan pengendalian efisiensi susut jaringan dan mengolah data pemakaian energi pelanggan untuk menekan susut penjualan dan mengurangi penyadapan akibat PJU ilegal dan papan reklame.

c. Supervisor Pemeliharaan Meter Transaksi

Memastikan kegiatan pemeliharaan meter transaksi bahwa sistem pengukuran dan pembatas daya masih berfungsi dengan benar berada dalam julat kelas akurasi untuk memenuhi standar operasional yang berlaku.

6. Asman Pelayanan dan Administrasi

Mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan fungsi I, IV, V dan VI serta mengendalikan fungsi administrasi untuk meningkatkan kepuasan pelayanan kepada pelanggan.

Adapun Asman pelayanan dan administrasi membawahi dua supervisor :

a. Supervisor Administrasi Umum

Memastikan dan memonitor administrasi SDM, kegiatan kesekretariatan, proses akuntansi dan keuangan untuk menjamin terpenuhinya tertib administrasi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

b. Supervisor Pelayanan Pelanggan

Memastikan kegiatan verifikasi/rekonsiliasi fungsi I, IV, V dan VI, serta kegiatan peningkatan pelayanan kepada pelanggan melalui strategi pemasaran produk untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dan pengamanan pendapatan.

7. Supervisor Administrasi (Rayon)

Melaksanakan kegiatan fungsi I, II, dan IV dengan meningkatkan mutu layanan dan kepuasan calon pelanggan/pelanggan untuk peningkatan dan pengendalian pendapatan serta penurunan ratio piutang.

**4.1.6 Ketenagakerjaan PT PLN (PERSERO) Cabang Malang
Distribusi Jawa Timur**

Perlu dikemukakan bahwa PT PLN (PERSERO) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur memiliki SDM sebanyak 69 orang. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Jumlah Pegawai berdasarkan Bagian Kerja

JUMLAH PEGAWAI PT PLN (PERSERO) CABANG MALANG

Bagian	Jumlah Karyawan
MANAJER & FUNGSIONAL	7
BAGIAN KONSTRUKSI	11
BAGIAN PERENCANAAN & EVALUASI	6
BAGIAN PELAYANAN & ADMINISTRASI	16
BAGIAN JARINGAN	18
BAGIAN TRANSAKSI ENERGI LISTRIK	11
JUMLAH PEGAWAI AREA	69

Sumber: Data sekunder (PT PLN (PERSERO) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur)

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 41 sampel/responden, untuk keperluan pengolahan data tersebut, maka telah disebar 41 kuesioner yang kemudian hasil kuesioner pada penjelasan di bawah ini :

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	35	85,4 %
2	Perempuan	6	14,6 %
	Jumlah	41	100 %

Sumber: Data primer diolah (2015)

Pada tabel 4.2 berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak yaitu laki-laki sebanyak 35 responden (85,4%) sedangkan responden (14,6%) berjenis kelamin perempuan. Yang mendominasi adalah responden laki-laki karena sebagian besar karyawan di PT PLN (PERSERO) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur.

2. Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	16-25 Tahun	7	17,1 %
2	26-35 Tahun	12	29,3 %

3	>55 Tahun	0	0 %
4	35-45 Tahun	6	14,6 %
5	46-55 Tahun	16	39,0 %
Jumlah		41	100 %

Sumber: Data primer diolah (2015)

Pada tabel 4.3 berdasarkan usia dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 16-25 tahun sebanyak 7 responden (17,1%), usia 26-35 tahun sebanyak 12 responden (29,3%), usia >55 tahun sebanyak 0 responden (0%), usia 35-45 tahun sebanyak 6 responden (14,6%), dan usia 46-55 tahun sebanyak 16 responden (39,0%). Jadi usia yang mendominasi pada responden PT PLN (PERSERO) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur pada usia 46-55 tahun yaitu sebanyak 16 responden.

3. Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SLTA	21	51,2 %
2	D1	2	4,9 %
3	D3	6	14,6 %
4	S1	10	24,4 %
5	S2	1	2,4 %
6	S3	1	2,4 %
Jumlah		41	100 %

Sumber: Data primer diolah (2015)

Pada tabel 4.4 berdasarkan tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa gambaran keseluruhan responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu tingkat pendidikan SLTA dengan jumlah 21 responden (51,2%), tingkat pendidikan D1 sebanyak 2 responden (4,9%), tingkat pendidikan D3 sebanyak 6 responden (14,6%), tingkat pendidikan S1 sebanyak 10 responden (24,4%), tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 responden (2,4%), dan S3 sebanyak 1 responden (2,4%). Jadi yang mendominasi pada tingkat pendidikan karyawan PT PLN (PERSERO) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur yaitu pada tingkat pendidikan SLTA dengan jumlah 21 responden.

4. Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.5
Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	0-5 tahun	15	36,6 %
2	6-10 tahun	7	17,1 %
3	11-15 tahun	0	0 %
4	>25 tahun	12	29,3 %
5	16-20 tahun	2	4,9 %
6	21-25 tahun	5	12,2 %
Jumlah		41	100 %

Sumber: Data primer diolah (2015)

Berdasarkan pada tabel 4.5 berdasarkan lama kerja yaitu 0,5 tahun sebanyak 15 responden (36,6%), lama kerja 6-10 tahun sebanyak 7 responden (17,1%), lama kerja 11-15 tahun sebanyak 0 responden (0%), lama kerja >25 tahun

sebanyak 12 responden (29,3%), lama kerja 16-20 tahun sebanyak 2 responden (12,2%), dan lama kerja 21-25 tahun sebanyak 5 responden (12,2%). Jadi yang mendominasi lama kerja yaitu pada tahun 0-5 tahun yaitu sebanyak 15 responden.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif, disajikan gambaran umum variabel yang dapat diketahui berdasarkan distribusi frekuensi masing-masing item-item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban kuesioner responden melalui kuesioner.

1) Variabel Motivasi (X1)

Distribusi frekuensi variabel motivasi (X1) disajikan pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X1)

No	Item pada Motivasi (X1)		Alternatif Jawaban				
			STS	TS	RG	S	SS
1	Saya terdorong bekerja untuk memenuhi kebutuhan sandang	F	1	4	1	29	6
		%	2,4	9,8	2,4	70,7	14,6
2	Saya terdorong bekerja karena saya membutuhkan kebutuhan sandang seperti pakaian, sepatu, sandal, dll	F	0	6	3	28	4
		%	0,0	14,6	7,3	68,3	9,8
3	Saya terdorong bekerja untuk memenuhi kebutuhan pangan	F	0	1	6	31	3
		%	0,0	2,4	14,6	75,6	7,3
4	Gaji yang anda terima dapat memenuhi kebutuhan papan saat ini	F	0	1	5	30	5
		%	0,0	2,4	12,2	73,2	12,2
5	Saya terdorong bekerja untuk	F	0	0	8	29	4

	memenuhi kebutuhan papan	%	0,0	0,0	19,5	70,7	9,8
6	Gaji yang anda terima dapat memenuhi kebutuhan papan saat ini	F %	0 0,0	3 7,3	6 14,6	29 70,7	3 7,3
7	Saya terdorong bekerja, karena perusahaan memberikan rasa aman dalam bekerja	F %	0 0,0	1 2,4	2 4,9	32 78,0	6 14,6
8	keamanan kerja di kantor akan mempengaruhi aktivitas kerja saya	F %	0 0,0	0 0,0	2 4,9	30 73,2	9 22,0
9	Perusahaan menyediakan alat-alat keamanan kerja untuk menunjang aktivitas kerja pegawai	F %	0 0,0	0 0,0	4 9,8	26 63,4	11 26,8
10	Saya terdorong bekerja, karena perusahaan memberikan jaminan sosial	F %	0 0,0	0 0,0	4 9,8	30 73,2	7 17,1
11	Perusahaan memberikan biaya perawatan	F %	0 0,0	0 0,0	4 9,8	15 61,0	12 29,3
12	Perusahaan memberikan layanan kesehatan yang memadai	F %	0 0,0	1 2,4	4 9,8	27 65,9	9 22,0
13	Saya terdorong untuk bekerja, karena perusahaan memberikan jaminan hari tua (program pensiun)	F %	0 0,0	0 0,0	9 22,0	19 46,3	13 31,7
14	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan	F %	0 0,0	0 0,0	6 14,6	25 61,0	10 24,4
15	Anda merasa sangat diterima oleh rekan kerja	F %	0 0,0	1 2,4	5 12,2	27 65,9	8 19,5

16	Adanya keserasian hubungan kerja antara atasan dengan bawahan yang terjadi di kantor	F	0	0	6	29	6
		%	0,0	0,0	14,6	70,7	14,6
17	Adanya keserasian hubungan kerja antara rekan kerja yang terjadi di kantor	F	0	0	5	31	5
		%	0,0	0,0	12,2	75,6	12,2
18	Sesama teman kerja terdapat rasa saling menghormati	F	0	0	2	34	5
		%	0,0	0,0	4,9	82,9	12,2
19	Anda merasa sangat penting didalam perusahaan dimana anda bekerja	F	0	0	8	30	3
		%	0,0	0,0	19,5	73,2	7,3
20	Setiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi jabatan	F	0	0	5	31	5
		%	0,0	0,0	12,2	75,6	12,2
21	Promosi jabatan yang anda terima merupakan kesempatan untuk berkembang ke jenjang yang lebih tinggi	F	0	0	5	30	6
		%	0,0	0,0	12,2	73,2	14,6
22	Anda merasa bangga dengan status sosial pekerjaan anda	F	0	1	5	27	8
		%	0,0	2,4	12,2	65,9	19,5
23	Anda merasa bangga dengan status/jabatan anda di perusahaan	F	0	2	5	30	4
		%	0,0	4,9	12,2	73,2	9,8
24	Saya mendapatkan pengakuan ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik	F	0	1	6	32	2
		%	0,0	2,4	14,6	78,0	4,9
25	Pujian selalu diberikan oleh atasan jika anda beprestasi baik	F	0	2	5	30	4
		%	0,0	4,9	12,5	73,2	9,8
26	Perhatian atasan terhadap penyelesaian tugas anda sangat	F	0	2	8	27	4
		%	0,0	4,9	19,5	65,9	9,8

	besar						
27	Perhatian rekan kerja dalam membantu kesulitan menyelesaikan tugas anda	F	0	1	7	29	4
		%	0,0	2,4	17,1	70,7	9,8
28	Anda memiliki kesempatan yang luas untuk mengembangkan diri di perusahaan	F	0	0	3	31	7
		%	0,0	0,0	7,3	75,6	17,1
29	Peluang promosi sangat tinggi jika anda berprestasi baik	F	0	0	8	26	7
		%	0,0	0,0	19,5	63,4	17,1
30	Promosi jabatan yang anda terima merupakan kesempatan untuk pencapaian potensi diri	F	0	0	3	33	5
		%	0,0	0,0	7,3	80,5	12,2
31	Pelatihan yang saya dapatkan di perusahaan dapat menunjang pencapaian potensi diri	F	0	0	4	30	7
		%	0,0	0,0	9,8	73,2	17,1

Sumber: Data primer diolah (2015)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas pada variabel motivasi (X_1), menunjukkan bahwa jawaban responden pada item saya terdorong bekerja untuk memenuhi kebutuhan sandang ($X_{1.1}$), dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (2,4%), tidak setuju sebanyak 4 responden (9,8%), ragu-ragu sebanyak 1 responden (2,4%) setuju sebanyak 29 responden (70,7%), dan sangat setuju sebanyak 6 responden (14,6%).

Pada item saya terdorong bekerja karena saya membutuhkan kebutuhan sandang seperti pakaian, sepatu, sandal, dll ($X_{1.2}$) dari 41 responden dapat

diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden (14,6%), ragu-ragu sebanyak 3 responden (7,3%), setuju sebanyak 28 responden (68,3%), dan menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden (9,8%).

Pada item saya terdorong bekerja untuk memenuhi kebutuhan pangan ($X_{1.3}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden (2,4%), ragu-ragu sebanyak 6 responden (14,6%), setuju sebanyak 31 responden (75,6%), dan sangat setuju sebanyak 3 responden (7,3%).

Pada item gaji yang anda terima dapat memenuhi kebutuhan pangan saat ini ($X_{1.4}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden (2,4%), ragu-ragu sebanyak 5 (12,2%), setuju sebanyak 30 responden (73,2%), dan sangat setuju 5 responden (12,2%).

Pada item saya terdorong bekerja untuk memenuhi kebutuhan pangan ($X_{1.5}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 responden (19,5%), setuju sebanyak 29 responden (70,7%) dan sangat setuju sebanyak 4 responden (9,8%).

Pada item gaji yang anda terima sudah sesuai dengan kebutuhan pangan saat ini ($X_{1.6}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden (7,3%), ragu-ragu sebanyak 6 responden (14,6%), setuju sebanyak 29 responden (70,7%) dan sangat setuju sebanyak 3 responden (7,3%).

Pada item saya terdorong bekerja, karena perusahaan memberikan rasa aman dalam bekerja ($X_{1.7}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas

responden menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden (2,4%), ragu-ragu sebanyak 2 responden (4,9%), setuju sebanyak 32 responden (78,0%), dan sangat setuju sebanyak 6 responden (14,6%).

Pada item keamanan kerja di kantor akan mempengaruhi aktivitas kerja saya ($X_{1.8}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden (4,9%), setuju sebanyak 30 responden (73,2%), dan sangat setuju sebanyak 9 responden (22,0%).

Pada item perusahaan menyediakan alat-alat keamanan kerja untuk menunjang aktivitas kerja pegawai ($X_{1.9}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden (9,8%), setuju sebanyak 26 responden (63,4%), dan sangat setuju sebanyak 11 responden (26,8%).

Pada item saya terdorong bekerja, karena perusahaan memberikan jaminan sosial ($X_{1.10}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden (9,8%), setuju sebanyak 30 responden (73,2%), dan sangat setuju sebanyak 7 responden (17,1%).

Pada item perusahaan memberikan biaya perawatan ($X_{1.11}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden (9,8%), setuju sebanyak 25 responden (61,0%), dan sangat setuju sebanyak 12 responden (29,3%).

Pada item perusahaan memberikan layanan kesehatan yang memadai ($X_{1.12}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak

setuju sebanyak 1 responden (2,4%), ragu-ragu sebanyak 4 responden (9,8), setuju sebanyak 27 responden (65,9%), dan sangat setuju sebanyak 9 responden (22,0%).

Pada item saya terdorong untuk bekerja, karena perusahaan memberikan jaminan hari tua (program pensiun) ($X_{1.13}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 responden (22,0%), setuju sebanyak 19 responden (46,3) dan sangat setuju sebanyak 13 responden (31,7%).

Pada item perusahaan memberikan asuransi kesehatan ($X_{1.14}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden (14,6%), setuju sebanyak 25 responden (61,0%) dan sangat setuju sebanyak 10 responden (24,4%).

Pada item anda merasa sangat diterima oleh rekan kerja ($X_{1.15}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden (2,4%), ragu-ragu sebanyak 5 responden (12,2%), setuju sebanyak 27 responden (65,9%), dan sangat setuju sebanyak 8 responden (19,5%).

Pada item adanya keserasian hubungan kerja antara atasan dengan bawahan yang terjadi di kantor ($X_{1.16}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden (14,6%), setuju sebanyak 29 responden (70,7%), dan sangat setuju sebanyak 6 responden (14,6%).

Pada item adanya adanya keserasian hubungan kerja antara rekan kerja yang terjadi di kantor ($X_{1.17}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden (12,2%), setuju sebanyak 31 responden (75,6%), dan sangat setuju sebanyak 5 responden (12,2%).

Pada item sesama teman kerja terdapat rasa saling menghormati ($X_{1.18}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden (4,9%), setuju sebanyak 34 responden (82,9%), dan sangat setuju sebanyak 5 responden (12,2%).

Pada item anda merasa sangat penting didalam perusahaan dimana anda bekerja ($X_{1.19}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 responden (19,5%), setuju sebanyak 30 responden (73,2%), dan sangat setuju sebanyak 3 responden (7,3%).

Pada item setiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi jabatan ($X_{1.20}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden (12,2%), setuju sebanyak 31 responden (75,6%), dan sangat setuju sebanyak 5 responden (12,2%).

Pada item setiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi jabatan ($X_{1.21}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden (12,2%), setuju sebanyak 30 responden (73,2%) dan sangat setuju sebanyak 6 responden (14,6%).

Pada item anda merasa bangga dengan status sosial pekerjaan anda ($X_{1.22}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden (2,4%), ragu-ragu sebanyak 5 responden (12,2%), setuju sebanyak 27 responden (65,9%) dan sangat setuju sebanyak 8 responden (19,5%).

Pada item anda merasa bangga dengan status/jabatan anda di perusahaan ($X_{1.23}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan

tidak setuju sebanyak 2 responden (4,9%), ragu-ragu sebanyak 5 responden (12,2%), setuju sebanyak 30 responden (73,2%), dan sangat setuju sebanyak 4 responden (9,8%).

Pada item saya mendapatkan pengakuan ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik ($X_{1.24}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden (2,4%), ragu-ragu sebanyak 6 responden (14,6%), setuju sebanyak 32 responden (78,0%), dan sangat setuju sebanyak 2 responden (4,9%).

Pada item pujian selalu diberikan oleh atasan jika anda beprestasi baik ($X_{1.25}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden (4,9%), ragu-ragu sebanyak 5 responden (12,2%), setuju sebanyak 30 responden (73,2) dan sangat setuju sebanyak 4 responden (9,8%).

Pada item perhatian atasan terhadap penyelesaian tugas anda sangat besar ($X_{1.26}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden (4,9%), ragu-ragu sebanyak 8 responden (19,5%), setuju sebanyak 27 responden (65,9%), dan sangat setuju sebanyak 4 responden (9,8%).

Pada item perhatian rekan kerja dalam membantu kesulitan menyelesaikan tugas anda ($X_{1.27}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden (2,4%), ragu-ragu sebanyak 7 responden (17,1%), setuju sebanyak 29 responden (70,7%), dan sangat setuju sebanyak 4 responden (9,8%).

Pada item anda memiliki kesempatan yang luas untuk mengembangkan diri di perusahaan ($X_{1.28}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden (7,3%), setuju sebanyak 31 responden (75,6%), dan sangat setuju sebanyak 7 responden (17,1%).

Pada item peluang promosi sangat tinggi jika anda berprestasi baik ($X_{1.29}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 responden (19,5%), setuju sebanyak 26 responden (63,4%), dan sangat setuju sebanyak 7 responden (17,1%).

Pada item promosi jabatan yang anda terima merupakan kesempatan untuk pencapaian potensi diri ($X_{1.30}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden (7,3%), setuju sebanyak 33 responden (80,5%), dan sangat setuju sebanyak 5 responden (12,2%).

Pada item pelatihan yang saya dapatkan di perusahaan dapat menunjang pencapaian potensi diri ($X_{1.30}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden (9,8%), setuju sebanyak 30 responden (73,2%), dan sangat setuju sebanyak 7 responden (17,1%).

2) Variabel Kemampuan Kerja (X_2)

Distribusi frekuensi variabel kemampuan kerja (X_2) disajikan pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja (X_2)

No	Item pada Kemampuan Kerja (X_2)		Alternatif Jawaban				
			STS	TS	RG	S	SS
1	Saya mampu	F	0	1	4	30	6

	mengulang pekerjaan dalam waktu yang sama	%	0,0	2,4	9,8	73,2	14,6
2	Saya mampu kemampuan yang tinggi untuk mengulang gerakan yang sama dalam pekerjaan	F	0	0	6	29	6
		%	0,0	0,0	14,6	70,7	14,6
3	Saya mampu melaksanakan pekerjaan yang menuntut kinerja otot dalam menyelesaikan pekerjaan	F	0	1	7	26	7
		%	0,0	2,4	17,1	63,4	17,1
4	Saya memiliki kemampuan untuk menggerakkan tangan dengan cepat	F	0	0	6	29	6
		%	0,0	0,0	14,6	70,7	14,6
5	Saya mampu mengkoordinasikan berbagai bagian dari tubuh sewaktu tubuh sedang bergerak	F	0	1	5	29	6
		%	0,0	2,4	12,2	70,7	14,6
6	Saya mampu melakukan dua macam pekerjaan dengan baik dalam waktu yang sama	F	0	3	7	26	5
		%	0,0	7,3	17,1	63,4	12,2
7	Saya mampu mempertahankan keseimbangan tubuh saat bekerja	F	0	0	5	30	6
		%	0,0	0,0	12,2	73,2	14,6
8	Saya mampu melaksanakan tugas yang membutuhkan stamina lebih	F	0	0	7	30	4
		%	0,0	0,0	17,1	73,2	9,8
9	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, ketika ada perpanjangan waktu kerja	F	0	1	6	33	1
		%	0,0	2,4	14,6	80,5	2,4
10	Saya memiliki kemampuan menghitung dengan tepat	F	0	1	13	27	0
		%	0,0	2,4	31,7	65,9	0,0
11	Saya mampu	F	0	0	7	31	3

	memahami apa yang saya baca	%	0,0	0,0	17,1	75,6	7,3
12	Saya mampu memahami apa yang saya dengar	F	0	1	5	31	4
		%	0,0	2,4	12,2	75,6	9,8
13	Saya mampu menyesuaikan diri dengan teman baru dalam lingkungan kerja	F	0	0	7	28	6
		%	0,0	0,0	17,1	68,3	14,6
14	Saya memiliki kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat	F	0	0	7	30	4
		%	0,0	0,0	17,1	73,2	9,8
15	Saya mampu menyelesaikan masalah ditempat kerja	F	0	0	6	30	5
		%	0,0	0,0	14,6	30	12,2
16	Saya memiliki kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu	F	0	0	7	29	5
		%	0,0	0,0	17,1	70,7	12,2
17	Saya mampu menelaah setiap pendapat yang berhubungan dengan pekerjaan	F	0	0	9	27	5
		%	0,0	0,0	22,0	65,9	12,2
18	Saya memiliki kemampuan menilai implikasi dari suatu argumen	F	0	0	5	35	1
		%	0,0	0,0	12,2	85,4	2,4
19	Saya mampu menyesuaikan diri dengan cepat dalam lingkungan perusahaan	F	0	0	6	28	7
		%	0,0	0,0	14,6	68,3	17,1
20	Saya mampu membayangkan bagaimana suatu benda akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah	F	0	0	9	28	4
		%	0,0	0,0	22,0	68,3	9,8
21	Saya mampu berkonsentrasi dengan baik, khususnya dalam masalah pekerjaan	F	0	0	5	28	8
		%	0,0	0,0	12,2	68,3	19,5

22	Saya memiliki kemampuan untuk mengenang kembali pengalaman masa lalu	F	0	0	6	29	6
		%	0,0	0,0	14,6	70,7	14,6

Sumber: Data primer diolah (2015)

Berdasarkan tabel tabel 4.7 diatas pada variabel kemampuan kerja (X_2), menunjukkan bahwa pada jawaban responden pada item saya mampu mengulang pekerjaan dalam waktu yang sama ($X_{2.1}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden (2,4%), ragu-ragu sebanyak 4 responden (9,8%), setuju sebanyak 30 responden (73,2), dan sangat setuju sebanyak 6 (14,6%).

Pada item saya mampu kemampuan yang tinggi untuk mengulang gerakan yang sama dalam pekerjaan ($X_{2.2}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden (14,6%), setuju sebanyak 29 responden (70,7%), dan sangat setuju sebanyak 6 responden (14,6%), dan menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden (12,2%).

Pada item saya mampu melaksanakan pekerjaan yang menuntut kinerja otot dalam menyelesaikan pekerjaan ($X_{2.3}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden (2,4%), ragu-ragu sebanyak 7 responden (17,1), setuju sebanyak 26 responden (63,4%), dan sangat setuju sebanyak 7 (17,1%).

Pada item saya memiliki kemampuan untuk menggerakkan tangan dengan cepat ($X_{2.4}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden (14,6%), setuju sebanyak 26 responden (70,7%), dan sangat setuju sebanyak 6 responden (14,6%).

Pada item saya mampu mengkoordinasikan berbagai bagian dari tubuh sewaktu tubuh sedang bergerak ($X_{2.5}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden (2,4%), ragu-ragu sebanyak 5 responden (12,2%), setuju sebanyak 29 responden (70,7%), dan sangat setuju sebanyak 6 responden (14,6%).

Pada item saya mampu melakukan dua macam pekerjaan dengan baik dalam waktu yang sama ($X_{2.6}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden (7,3%), ragu-ragu sebanyak 7 (17,1%), setuju sebanyak 26 responden (63,4%), dan sangat setuju sebanyak 5 responden (12,2%).

Pada item saya mampu mempertahankan keseimbangan tubuh saat bekerja ($X_{2.7}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden (12,2%), setuju sebanyak 30 responden (73,2%), dan sangat setuju sebanyak 6 responden (14,6%).

Pada item saya mampu melaksanakan tugas yang membutuhkan stamina lebih ($X_{2.8}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 responden (17,1%), setuju sebanyak 30 responden (73,2%), dan sangat setuju sebanyak 4 responden (9,8%).

Pada item saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, ketika ada perpanjangan waktu kerja ($X_{2.9}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 1 responden (2,4%), ragu-ragu sebanyak 6 responden (14,6%), setuju sebanyak 33 responden (80,5%), dan sangat setuju sebanyak 1 responden (2,4%).

Pada item saya memiliki kemampuan menghitung dengan tepat ($X_{2.10}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden (2,4%), ragu-ragu sebanyak 13 responden (31,7%), dan setuju sebanyak 27 responden (65,9%).

Pada item saya mampu memahami apa yang saya baca ($X_{2.11}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 responden (17,1%), setuju sebanyak 31 responden (75,6%), dan sangat setuju sebanyak 3 responden (7,3%).

Pada item saya mampu memahami apa yang saya dengar ($X_{2.12}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden (2,4%), ragu-ragu sebanyak 5 responden (12,2%), setuju sebanyak 31 responden (75,6) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden (9,8%).

Pada item saya mampu menyesuaikan diri dengan teman baru dalam lingkungan kerja ($X_{2.13}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 (17,1%), setuju sebanyak 28 responden (68,3%), dan sangat setuju sebanyak 6 responden (14,6%).

Pada item saya memiliki kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat ($X_{2.14}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 responden (17,1%), setuju sebanyak 28 responden (68,3%), dan sangat setuju sebanyak 6 responden (14,6%).

Pada item saya mampu menyelesaikan masalah ditempat kerja ($X_{2.15}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu

sebanyak 6 responden (14,6%), setuju sebanyak 30 responden (73,2%), dan sangat setuju sebanyak 5 responden (12,2%).

Pada item saya memiliki kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu ($X_{2.16}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 responden (17,1%), setuju sebanyak 29 responden (70,7%), dan sangat setuju sebanyak 5 responden (12,2%).

Pada item saya mampu menelaah setiap pendapat yang berhubungan dengan pekerjaan ($X_{2.17}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 responden (22,0%), setuju sebanyak 27 responden (65,9%), dan sangat setuju sebanyak 5 responden (12,2%).

Pada item saya memiliki kemampuan menilai implikasi dari suatu argumen ($X_{2.18}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden (12,2%), setuju sebanyak 35 responden (85,4%), dan sangat setuju sebanyak 1 responden (2,4%).

Pada item saya mampu menyesuaikan diri dengan cepat dalam lingkungan perusahaan ($X_{2.19}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden (14,6%), setuju sebanyak 28 responden (68,3%), dan sangat setuju sebanyak 7 responden (17,1%).

Pada item saya mampu membayangkan bagaimana suatu benda akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah ($X_{2.20}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 9

responden (22,0%), setuju sebanyak 28 responden (68,3%), dan sangat setuju sebanyak 4 responden (9,8%).

Pada item saya mampu berkonsentrasi dengan baik, khususnya dalam masalah pekerjaan ($X_{2,21}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden (12,2%), setuju sebanyak 28 responden (68,3%), dan sangat setuju sebanyak 8 responden (19,5%).

Pada item saya memiliki kemampuan untuk mengenang kembali pengalaman masa lalu ($X_{2,22}$) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden (14,6%), setuju sebanyak 29 responden (70,7%), dan sangat setuju sebanyak 6 responden (14,6%).

3) Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja (Z) disajikan pada tabel 2.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	Item pada Kepuasan Kerja (Z)		Alternatif Jawaban				
			STS	TS	R	S	SS
1	Perusahaan memberikan peluang kepada saya untuk melakukan pekerjaan yang menantang	F	0	0	5	29	7
		%	0,0	0,0	12,2	70,7	17,1
2	Perusahaan memberikan kebebasan pada saya untuk menentukan sikap dalam pengambilan keputusan	F	0	1	10	27	3
		%	0,0	2,4	24,4	65,9	7,3
3	Perusahaan memberi kesempatan kepada saya dalam memberikan umpan	F	0	0	5	33	3
		%	0,0	0,0	12,2	80,5	7,3

	balik dalam melakukan pekerjaan saya						
4	Sistem penggajian dalam perusahaan sudah sesuai dengan tingkat keterampilan	F	0	1	25	8	8
		%	0,0	2,4	61,0	19,5	19,5
5	Sistem penggajian sudah sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan	F	0	0	5	30	6
		%	0,0	0,0	12,2	73,2	14,6
6	Kondisi lingkungan di perusahaan sudah memadai dalam melakukan pekerjaan	F	0	0	4	28	9
		%	0,0	0,0	9,8	68,3	22,0
7	Kondisi lingkungan di perusahaan sudah menunjang dalam melakukan pekerjaan	F	0	0	3	31	7
		%	0,0	0,0	7,3	75,6	17,1
8	Saya memiliki rekan kerja yang saling mendukung dalam melakukan pekerjaan	F	0	0	4	28	9
		%	0,0	0,0	9,8	68,3	22,0
9	Saya memiliki rekan kerja yang selalu kolaboratif dalam menyelesaikan tugas	F	0	0	6	25	10
		%	0,0	0,0	14,6	61,0	24,4

Sumber: Data primer diolah (2015)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas pada variabel kepuasan kerja (Z), menunjukkan bahwa pada jawaban responden pada item perusahaan memberikan peluang kepada saya untuk melakukan pekerjaan yang menantang (Z_1) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden (12,2%), setuju sebanyak 29 responden (70,7%), dan sangat setuju sebanyak 7 responden (17,1%).

Pada item perusahaan memberikan kebebasan pada saya untuk menentukan sikap dalam pengambilan keputusan (Z_2) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden (2,4%), ragu-

ragu sebanyak 10 responden (24,4%), setuju sebanyak 27 responden (65,9%), dan sangat setuju sebanyak 3 responden (7,3%).

Pada item perusahaan memberi kesempatan kepada saya dalam memberikan umpan balik dalam melakukan pekerjaan saya (Z_3) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden (12,2%), setuju sebanyak 33 responden (80,5%), dan sangat setuju sebanyak 3 responden (7,3%).

Pada item sistem penggajian dalam perusahaan sudah sesuai dengan tingkat keterampilan (Z_4) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden (2,4%), ragu-ragu sebanyak 7 responden (17,1%), setuju sebanyak 25 responden (61,0%) dan sangat setuju sebanyak 8 responden (19,5%).

Pada item sistem penggajian sudah sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan (Z_5) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden (12,2%), setuju sebanyak 30 responden (73,2%), dan sangat setuju sebanyak 6 responden (14,6%).

Pada item kondisi lingkungan di perusahaan sudah memadai dalam melakukan pekerjaan (Z_6) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden (9,8%), setuju sebanyak 28 responden (68,3%), dan sangat setuju sebanyak 9 responden (22,0%).

Pada item kondisi lingkungan di perusahaan sudah menunjang dalam melakukan pekerjaan (Z_7) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas

responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden (7,3%), setuju sebanyak 31 responden (75,6%), dan sangat setuju sebanyak 7 responden (17,1%).

Pada item kondisi lingkungan di perusahaan sudah memadai dalam melakukan pekerjaan (Z_8) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden (9,8%), setuju sebanyak 28 responden (68,3%), dan sangat setuju sebanyak 9 responden (22,0%).

Pada item kondisi lingkungan di perusahaan sudah memadai dalam melakukan pekerjaan (Z_9) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden (14,6%), setuju sebanyak 25 responden (61,0%), dan sangat setuju sebanyak 10 responden (24,4%).

4) Variabel Kinerja (Y)

Distribusi frekuensi variabel kinerja (Y) disajikan pada tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi pada Variabel Kinerja (Y)

No	Item pada Kinerja (Y)	Alternatif Jawaban					
			STS	TS	RG	S	SS
1	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan jumlah beban kerja yang harus diselesaikan	F	0	0	3	35	3
		%	0,0	0,0	7,3	85,4	7,3
2	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan standar kuantitas perusahaan	F	0	0	4	32	5
		%	0,0	0,0	9,8	78,6	12,2
3	Kinerja saya sudah mencapai standar yang diharapkan oleh instansi untuk mencapai tujuan	F	0	1	4	30	6
		%	0,0	2,4	9,8	73,2	14,6
4	Saya dapat	F	0	0	5	30	6

	melaksanakan pekerjaan dengan teliti	%	0,0	0,0	12,2	73,2	14,6
5	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan rapi	F	0	0	2	27	12
		%	0,0	0,0	4,9	65,9	29,3
6	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja	F	0	1	6	25	9
		%	0,0	2,4	14,6	61,0	22,0
7	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	F	0	0	4	29	8
		%	0,0	0,0	9,8	70,7	19,5

Sumber: Data primer diolah (2015)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas pada variabel kinerja (Y), menunjukkan bahwa pada jawaban responden pada item saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai jumlah beban kerja yang harus diselesaikan (Y_1) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden (7,3%), setuju sebanyak 35 responden (85,4%), dan sangat setuju sebanyak 3 responden (7,3%).

Pada item pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan standar kuantitas perusahaan (Y_2) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden (9,8%), setuju sebanyak 32 responden (78,0%), dan sangat setuju sebanyak 5 responden (12,2%).

Pada item kinerja saya sudah mencapai standar yang diharapkan oleh instansi untuk mencapai tujuan (Y_3) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden (2,4%), ragu sebanyak 4 responden (9,8%), setuju sebanyak 30 responden (73,2%), dan sangat setuju sebanyak g responden (14,6%).

Pada item saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan teliti (Y_4) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden (12,2%), setuju sebanyak 30 responden (73,2%), dan sangat setuju sebanyak 6 responden (14,6%).

Pada item saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan rapi (Y_5) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden (4,9%), setuju sebanyak 27 responden (65,9%), dan sangat setuju sebanyak 12 responden (29,3%).

Pada item saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja (Y_6) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden (2,4%), ragu-ragu sebanyak 6 responden (14,6%), setuju sebanyak 25 responden (61,0%), dan sangat setuju sebanyak 9 responden (22,0%).

Pada item saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (Y_7) dari 41 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden (9,8%), setuju sebanyak 29 responden (70,7%), dan sangat setuju sebanyak 8 responden (19,5%).

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Pengujian instrumen penelitian baik dari segi validitas dan reliabilitasnya terhadap 41 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan yaitu nilai probabilitas untuk korelasinya lebih kecil dari 0,05, maka item-item dalam setiap variabel tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid (Masrun dalam Sugiyono, 2011:106). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari

variabel (Ghozali, 2001:129). Sebuah instrument dikatakan reliabel apabila suatu instrument reliable jika memiliki nilai Alpha Cronbach $> 0,60$. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X₁)

Variabel	Item	Validitas		Keterangan	Alpha Cronbach (Reliabel)
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)		
Motivasi (X ₁)	X1.1	0,469	0,002	Valid	0,943
	X1.2	0,670	0,000	Valid	
	X1.3	0,557	0,000	Valid	
	X1.4	0,524	0,000	Valid	
	X1.5	0,318	0,043	Valid	
	X1.6	0,614	0,000	Valid	
	X1.7	0,431	0,005	Valid	
	X1.8	0,526	0,000	Valid	
	X1.9	0,507	0,001	Valid	
	X1.10	0,754	0,000	Valid	
	X1.11	0,656	0,000	Valid	
	X1.12	0,683	0,000	Valid	
	X1.13	0,751	0,000	Valid	
	X1.14	0,689	0,000	Valid	
	X1.15	0,703	0,000	Valid	
	X1.16	0,660	0,000	Valid	
	X1.17	0,706	0,000	Valid	
	X1.18	0,590	0,000	Valid	
	X1.19	0,573	0,000	Valid	
	X1.20	0,573	0,000	Valid	
	X1.21	0,743	0,000	Valid	
	X1.22	0,645	0,000	Valid	
	X1.23	0,720	0,000	Valid	
	X1.24	0,662	0,000	Valid	
	X1.25	0,609	0,000	Valid	
	X1.26	0,749	0,000	Valid	
	X1.27	0,754	0,000	Valid	
	X1.28	0,638	0,000	Valid	
	X1.29	0,579	0,000	Valid	

	X1.30	0,479	0,002	Valid	
	X1.31	0,442	0,004	Valid	

Sumber: Data primer diolah (2015)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel motivasi (X_1) mempunyai probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan mempunyai alpha cronbach 0,943. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variable motivasi (X_1) valid dan reliabel.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja(X_2)

Variabel	Item	Validitas		Keterangan	Alpha Cronbach (Reliabel)
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)		
Kemampuan Kerja (X_2)	X2.1	0,684	0,000	Valid	0,923
	X2.2	0,829	0,000	Valid	
	X2.3	0,689	0,000	Valid	
	X2.4	0,690	0,000	Valid	
	X2.5	0,643	0,000	Valid	
	X2.6	0,635	0,000	Valid	
	X2.7	0,655	0,000	Valid	
	X2.8	0,581	0,000	Valid	
	X2.9	0,572	0,000	Valid	
	X2.10	0,373	0,016	Valid	
	X2.11	0,479	0,002	Valid	
	X2.12	0,545	0,000	Valid	
	X2.13	0,644	0,000	Valid	
	X2.14	0,645	0,000	Valid	
	X2.15	0,763	0,000	Valid	
	X2.16	0,755	0,000	Valid	
	X2.17	0,678	0,000	Valid	
	X2.18	0,574	0,000	Valid	
	X2.19	0,678	0,000	Valid	
	X2.20	0,585	0,000	Valid	
	X2.21	0,508	0,001	Valid	
	X2.22	0,444	0,004	Valid	

Sumber: Data primer diolah (2015)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel motivasi (X_1) mempunyai probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan mempunyai alpha cronbach 0,923. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variable kemampuan kerja (X_2) valid dan reliabel.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Variabel	Item	Validitas		Keterangan	Alpha Cronbach (Reliabel)
		Korelasi (r)	Probabilitas		
Kepuasan Kerja (Z)	Z1	0,827	0,000	Valid	0,839
	Z2	0,595	0,000	Valid	
	Z3	0,661	0,000	Valid	
	Z4	0,673	0,000	Valid	
	Z5	0,452	0,000	Valid	
	Z6	0,601	0,000	Valid	
	Z7	0,761	0,000	Valid	
	Z8	0,788	0,000	Valid	
	Z9	0,645	0,046	Valid	

Sumber: Data primer diolah (2015)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja (Z) mempunyai probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan mempunyai alpha cronbach 0,839. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variable kepuasan kerja (Z) valid dan reliabel.

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Item	Validitas		Keterangan	Alpha Cronbach (Reliabel)
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)		
Kinerja (Y)	Y1	0,621	0,000	Valid	0,777
	Y2	0,656	0,000	Valid	
	Y3	0,673	0,000	Valid	
	Y4	0,717	0,000	Valid	
	Y5	0,703	0,000	Valid	

Y6	0,801	0,000	Valid
Y7	0,830	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah (2015)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel kinerja (Y) mempunyai probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan mempunyai alpha cronbach 0,777. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variable kinerja (Y) valid dan reliabel.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik dan Interpretasi

4.2.4.1 Uji Normalitas

Menurut Santoso (2002) dalam Sani & Masyhuri (2010:256) uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel *dependent*, variabel *independent* atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov $\geq 0,05$, maka distribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Signifikansi	Alpha (5%)	Keterangan
Sub-struktur 1	0.923	0,05	Normal
Sub-struktur 2	0.966	0,05	Normal

Asumsi normalitas berdasarkan nilai signifikansi dari pengujian Kolmogorov smirnov pada sub-struktur 1 sebesar 0.923, sub-struktur 2 sebesar 0.966 dan yang lebih besar dari (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa struktur data pada sub-struktur 1 dan sub-struktur 2 berdistribusi normal.

4.2.4.2 Uji Linieritas

Menurut Riduwan & Kuncoro (2011:184) uji linieritas bertujuan untuk menguji data yang dihubungkan apakah berbentuk garis linier atau tidak.

Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan uji curve estimation, hubungan kedua variabel dikatakan linier apabila nilai sig < 0,05.

Tabel 4.15
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z)	0.000	Linier
Kemampuan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z)	0.000	Linier
Motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y)	0.000	Linier
Kemampuan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y)	0.000	Linier
Kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y)	0.000	Linier

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel motivasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0,000, nilai signifikansi pada variabel kemampuan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0,000, nilai signifikansi pada variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,000, nilai signifikansi pada variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,000, nilai signifikansi pada variabel kemampuan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,000, nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi linieritas terpenuhi.

4.2.5 Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan Interpretasi

Adapun untuk analisis data yang dilakukan dengan 5 (lima) tahap adalah sebagai berikut Riduwan dan Kuncoro (2008: 119) :

1. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural

a. Pengembangan Hipotesis 1

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh antara motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN PERSERO Cabang Malang Distribusi Jawa Timur.

H_a : Diduga ada pengaruh antara motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN PERSERO Cabang Malang Distribusi Jawa Timur..

b. Pengembangan Hipotesis 2

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh antara motivasi dan kemampuan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT PLN PERSERO Cabang Malang Distribusi Jawa Timur secara tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja.

H_a : Diduga ada pengaruh antara motivasi dan kemampuan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT PLN PERSERO Cabang Malang Distribusi Jawa Timur secara tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja.

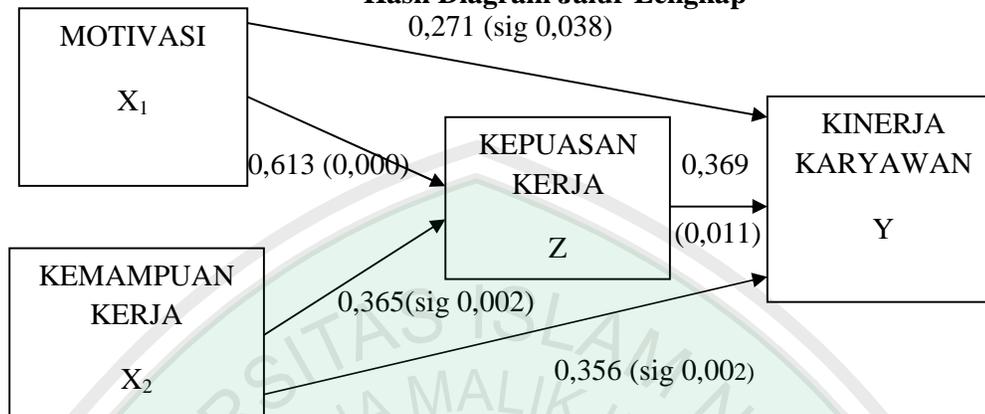
Persamaan Struktural : $Z = \rho_{ZX1} X_1 + \rho_{ZX2} X_2 + \dots \dots \dots (1)$

$Y = \rho_{YX1} X_1 + \rho_{YX2} X_2 + \rho_{YZ} Z + \dots \dots \dots (2)$

2. Pengujian koefisien jalur

a. Menggambarkan diagram jalur lengkap

Gambar 4.1
Hasil Diagram Jalur Lengkap
 0,271 (sig 0,038)



Sumber: Data primer diolah (2015)

Berdasarkan hasil jalur pada gambar 4.1 pada persamaan struktur yaitu :

$$Z = 0,613 X_1 + 0,365 X_2$$

$$Y = 0,271 X_1 + 0,356 X_2 + 0,369 Z$$

Berdasarkan gambar 4.1 di atas pada sub struktur 1 nilai dari variabel motivasi (X₁), kemampuan kerja (X₂), terhadap kepuasan kerja (Z) maka nilai adalah sebesar 0,613 dan 0,365, hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan (karena +) satu skor atau nilai motivasi, kemampuan kerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,613 dan 0,365. Sedangkan pada gambar 4.1, pada sub struktur 2 nilai dari variabel motivasi (X₁), kemampuan kerja (X₂), kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja maka nilai adalah sebesar 0,271, 0,356 dan 0,369, hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan (karena +) satu skor atau nilai motivasi, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja akan memberikan kenaikan skor 0,271, 0,356 dan 0,369.

3. Analisis dan interpretasi koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)

Tabel 4.16
Ringkasan Pengujian Analisis Jalur

Variabel		Koefisien Jalur Langsung	Besarnya Pengaruh Langsung		Hipotesis Simultan (Keseluruhan)		Hipotesis Parsial (Individual)	
Eksogen	Endogen		R ²	Total (%)	F	Nilai Sig	t-value	Nilai Sig
Motivasi (X ₁)	Kepuasan Kerja (Z)	0,613	0,3758	37,58%	202,004	0,000	5,520	0,000
Kemampuan Kerja (X ₂)		0,365	0,1332	13,32%			3,283	0,002
Motivasi (X ₁)	Kinerja (Y)	0,271	0,0734	7,34%	193,622	0,000	2,151	0,038
Kemampuan Kerja (X ₂)		0,356	0,1267	12,67%			3,338	0,002
Kepuasan Kerja (Z)		0,369	0,1361	13,61 %			2,687	0,011
R Square (besar pengaruh) Sub-struktur 1 = 0,914 (91,4%) R Square (besar pengaruh) Sub-struktur 2 = 0,940 (94%) F Hitung untuk Sub-struktur 1 = 202,004 F Hitung untuk Sub-struktur 2 = 193,622								

Sumber: Data primer diolah (2015)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat diketahui hasil dari koefisien jalur secara simultan. Pada sub-struktur 1 diketahui nilai F sebesar 202,004 dengan nilai sig sebesar 0,000, karena nilai sig < 0,05, maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien jalur adalah signifikan. Jadi, motivasi (X₁) dan kemampuan kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) yaitu dengan besar pengaruh sebesar 0,914 (91,4%). Sedangkan 8,6% sisanya merupakan kontribusi selain dari variabel tersebut. Pada sub-struktur 2, diketahui nilai F sebesar 193,622 dengan nilai sig sebesar 0,000, karena nilai sig < 0,05, maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien jalur adalah signifikan. Jadi, motivasi (X₁), kemampuan kerja (X₂) dan kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) yaitu dengan besar pengaruh

sebesar 0,940 (94%). Sedangkan 6% sisanya merupakan kontribusi selain dari variabel tersebut.

Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kemampuan kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan sebagaimana hipotesis pertama. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi, kemampuan kerja, serta kepuasan kerja, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan tentunya PT PLN Persero Cabang Malang Distribusi Jawa Timur harus senantiasa memperhatikan faktor yang mendorong karyawan bekerja dengan kinerja yang baik, yaitu dengan memperhatikan motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Dengan memperhatikan hal tersebut, maka karyawan dalam bekerja akan senantiasa disertai dengan perasaan senang atau tidak terpaksa serta mempunyai semangat kerja yang tinggi. Oleh karenanya kinerja setiap karyawan dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian dengan motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja dengan karyawan itu sendiri.

Hal ini senada dengan pendapat menurut Rivai dan Sagala (2011:837-838), bahwa motivasi sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Hal ini dikuatkan oleh Mangkunegara (2001:117) bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya (kemampuan kerja). Hal ini juga dijelaskan oleh Handoko (2001:193) menyatakan kepuasan

kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja atau produktifitas para karyawan.

Sedangkan menurut Prawirosentono (1999:3) *dalam* Sinambela (2012:9), Kinerja yang baik dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Mitchell (1978:152) *dalam* Sinambela (2012:9), kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Dalam hal ini kemampuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik, demikian juga sebaliknya motivasi tinggi yang dimiliki pegawai tanpa pengetahuan yang memadai tidaklah mungkin mencapai kinerja yang baik. Sinambela (2012:9).

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja disamping faktor lainnya seperti hasil yang dicapai dan motivasi kerja. Keempat faktor tersebut berhubungan antara yang satu dengan yang lainnya sebagaimana dikemukakan oleh Wexley dan Yukl. Dapat dikemukakan bahwa seorang akan bekerja keras untuk mencapai hasil yang memuaskan, pencapaian hasil tersebut akan dapat memberikan kepuasan kerja yang selanjutnya kepuasan kerja akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerjanya dapat meningkat. Sinambela (2012:10-11)

Oleh karena itu PT PLN Persero Cabang Malang Distribusi Jawa Timur harus memperhatikan motivasi, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan yang didukung dengan adanya pelatihan-

pelatihan yang diperoleh. Serta keahlian-keahlian yang berhubungan dengan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) seperti keahlian yang bersifat Human dan hal tersebut terlihat pada kinerja yang dicapai oleh karyawannya.

4. Analisis dan interpretasi koefisien jalur secara parsial (individu)

a) Pengaruh motivasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat diketahui hasil dari pengujian koefisien jalur pada variabel motivasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z) dimana sebesar 0,613 dengan nilai sig sebesar 0,000, karena nilai sig < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z), yaitu dengan pengaruh sebesar 37,58%. Sedangkan 64,42% sisanya merupakan kontribusi selain dari variabel tersebut.

Yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja yang diberikan oleh seorang karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik motivasi yang diberikan oleh pimpinan/manajer, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur yaitu dengan pemberian bonus, promosi jabatan dan pelatihan yang merupakan sarana penunjang untuk memotivasi karyawan.

Hal ini senada dengan pendapat menurut Rivai dan Sagala (2011:837-838), motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Hal ini sejalan dengan dengan penelitian sebelumnya, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Utari (2005) melakukan

penelitian tentang pengaruh pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pasar Kota Malang. Diketahui bahwa pemberian motivasi mempunyai pengaruh kepada kepuasan kerja.

b) Pengaruh kemampuan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat diketahui hasil dari pengujian koefisien jalur pada variabel motivasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) dimana sebesar 0,365 dengan nilai sig sebesar 0,002, karena nilai sig < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kemampuan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z), yaitu dengan pengaruh sebesar 13,32%. Sedangkan 86,68% sisanya merupakan kontribusi selain dari variabel tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa kemampuan kerja akan memberikan kepuasan terhadap pekerjaannya yang dihasilkan olehnya yang didukung oleh keadaan kerja itu sendiri dan hasil kerja. Karena pada PT PLN Persero Cabang Malang ini, terdapat beberapa pekerjaan yang membutuhkan penyelesaian dengan kemampuan kerja secara fisik (otot) maupun intelektual karyawan. Pada kemampuan fisik misalnya bagian konstruksi, transaksi energi listrik, dan jaringan. Yang mana pada bagian konstruksi ini mengacu pada standar konstruksi dan pelaksanaan peralatan material untuk pembangunan jaringan dan pada bagian jaringan transaksi energi listrik yang kegiatannya yaitu pemasangan dan pemeliharaan serta untuk kegiatannya harus turun ke lapangan. Pekerjaan tersebut keberhasilannya menuntut stamina, keterampilan, ketangkasan fisik, kekuatan kaki dan lain-lain. Sedangkan kemampuan intelektual misalnya bagian

manajer area, perencanaan dan evaluasi, dan pelayanan dan administrasi, dimana pekerjaan tersebut menuntut mental berfikir, menalar dan memecahkan masalah.

Jadi, kemampuan menunjukkan ciri khas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal. Kreitner dan Kinichi (2014:185).

c) Pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat diketahui hasil dari pengujian koefisien jalur pada variabel motivasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) dimana sebesar 0,271 dengan nilai sig sebesar 0,038, karena nilai sig < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), yaitu dengan pengaruh sebesar 7,34%. Sedangkan 92,66% sisanya merupakan kontribusi selain dari variabel tersebut.

Berdasarkan hasil di atas maka ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur. Sebaliknya, apabila motivasi karyawan rendah maka kinerja karyawan akan tidak maksimal dan efektif dalam bekerja.

Hal ini senada dengan pendapat, Simamora (2006:456) motivasi (*motivation*) adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Kemudian menurut Robbin dan Judge (2008:222), motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Serta sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yadi (2012) dengan judul “Pengaruh motivasi

untuk meningkatkan kinerja karyawan pada cv dharma utama (duta paint) kota batu". Bahwa motivasi yang terdiri dari lima variabel yang meliputi kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, aktualisasi diri memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan

Dari beberapa pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah pemberian suatu rangsangan atau dorongan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Jadi jelas bahwa perilaku yang timbul pada diri seseorang atau bawahan dalam kerangka motivasi didorong karena adanya kebutuhan.

d) Pengaruh kemampuan kerja (X2) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat diketahui hasil dari pengujian koefisien jalur pada variabel motivasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) dimana sebesar 0,356 dengan nilai sig sebesar 0,002, karena nilai sig < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kemampuan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), yaitu dengan pengaruh sebesar 12,67%. Sedangkan 87,33% sisanya merupakan kontribusi selain dari variabel tersebut.

Yang artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kemampuan kerja seseorang karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT PLN (Persero) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur ini karyawan sama-sama menggunakan kemampuan kerja baik itu kemampuan fisik maupun intelektual dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini

tentunya sesuai dengan jenis pekerjaan dan bidang masing-masing karyawan tersebut.

Setiap pekerjaan mengajukan tuntutan berbeda-beda terhadap orang dan bahwa orang memiliki kemampuan yang berbeda pula. Oleh karena itu, kinerja karyawan ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan. Siswanto & Agus Sucipto (2008:167).

e) Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat diketahui hasil dari pengujian koefisien jalur pada variabel motivasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) dimana sebesar 0,369 dengan nilai sig sebesar 0,011, karena nilai sig < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), yaitu dengan pengaruh sebesar 13,61%, sedangkan 86,39% sisanya merupakan kontribusi selain dari variabel tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Dapat dikatakan bahwa hal ini sependapat dengan Wexley & Yukl dalam Sinambela (2012:10-11), bahwa Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja disamping faktor lainnya seperti hasil yang dicapai dan motivasi kerja. Keempat faktor tersebut berhubungan antara yang satu dengan yang lainnya sebagaimana dikemukakan oleh Wexley dan Yukl. Dengan kerangka berpikir seperti itu dapat dikemukakan bahwa seseorang akan bekerja keras untuk mencapai hasil yang memuaskan, pencapain hasil tersebut akan dapat memberikan kepuasan kerja

kepuasan kerja akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerjanya dapat meningkat.

f) Analisis dan interpretasi secara koefisien jalur berdasarkan analisis jalur (path analysis)

Untuk menguji hipotesis kedua digunakan koefisien jalur, dengan mengetahui pengaruh secara langsung antara motivasi (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) dan pengaruh secara tidak langsung antara motivasi (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z), maka dilakukan dekomposisi struktur, yaitu mengalikan koefisien jalur sub-struktur 1 dengan sub-struktur 2.



Tabel 4.17
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh Tidak Langsung	Perhitungan Pengaruh Tidak Langsung	Total pengaruh tidak langsung	Hasil Pengaruh Langsung (antar variabel)	Perbandingan besar pengaruh langsung dan tidak langsung
Motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z)	$0,613 \times 0,369$	0,226	0,271	$0,271 > 0,226$
Kemampuan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z)	$0,365 \times 0,369$	0,135	0,356	$0,356 > 0,135$

Sumber: Data primer diolah (2015)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas diketahui pengaruh total tidak langsung sebagai berikut :

- Pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0,226.
- pengaruh kemampuan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0,135.

Hasil analisis jalur pada hipotesis kedua dengan menggunakan koefisien jalur, menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan juga dapat berpengaruh tidak langsung dari motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Besar pengaruh langsung yaitu 0,271 dan 0,356 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung berdasarkan hasil perkalian yaitu 0,226 dan 0,135. Berdasarkan perbandingan besar pengaruh secara langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung yaitu $0,271 > 0,226$ dan $0,356 > 0,135$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah langsung, yaitu motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur. Yang artinya bahwa semakin tinggi motivasi dan kemampuan kerja karyawan maka karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja meskipun tidak melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara, hal ini dikarenakan PT PLN (Persero) Cabang Malang Distribusi Jawa timur merupakan lembaga BUMN yang mana motivasi dan kemampuan kerja yang diberikan sudah sangat baik.

5. Memaknai hasil analisis jalur

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur struktur tersebut, maka hasilnya adalah sebagai berikut :

1. Besarnya pengaruh motivasi yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja adalah $0,613^2 = 0,3758$ atau 37,58%
2. Besarnya pengaruh kemampuan kerja yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja adalah $0,365^2 = 0,1332$ atau 13,32%
3. Besarnya pengaruh motivasi yang mempengaruhi secara langsung kinerja adalah $0,271^2 = 0,0734$ atau 7,34%
4. Besarnya pengaruh kemampuan kerja yang mempengaruhi secara langsung kinerja adalah $0,356^2 = 0,1267$ atau 12,67%
5. Besarnya pengaruh kinerja mempengaruhi secara langsung kepuasan kerja adalah $0,369^2 = 0,1361$ atau 13,61%
6. Besarnya pengaruh motivasi dan kemampuan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja adalah $0,914 = 91,4\%$
7. Besarnya pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja adalah $0,940 = 94\%$
8. Pengaruh total tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,226
9. Pengaruh total tidak langsung kemampuan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,135

4.2.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil koefisien jalur dan pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pada sub-struktur 2, diketahui nilai F sebesar 193,622

dengan nilai sig sebesar 0,000, karena nilai sig < 0,05, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien jalur adalah signifikan.

Jadi, motivasi (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) yaitu dengan besar pengaruh sebesar 0,940 (94%). Sedangkan 6% sisanya merupakan kontribusi selain dari variabel tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur sangatlah tinggi sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan juga baik.

Hal ini relevan dengan pendapat Rivai dan Sagala (2011:837-838) bahwa motivasi adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Sedangkan kemampuan menunjukkan ciri khas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi. Kreitner dan Kinichi (2014:185).

Handoko (2001:193) menyatakan kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja atau produktifitas para karyawan. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi yang baik. Mitchell (1978) Sinambela (2012:9), dalam hal ini kemampuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik, demikian juga sebaliknya motivasi tinggi yang dimiliki pegawai tanpa pengetahuan yang memadai tidaklah mungkin mencapai kinerja yang baik.

Dapat dikatakan bahwa hal ini sependapat dengan Wexley & Yukl (1997:115-116), bahwa Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja disamping faktor lainnya seperti hasil yang dicapai dan motivasi kerja. Keempat faktor tersebut berhubungan antara yang satu dengan yang lainnya sebagaimana dikemukakan oleh Wexley dan Yukl. Dengan kerangka berpikir seperti itu dapat dikemukakan bahwa seorang akan bekerja keras untuk mencapai hasil yang memuaskan, pencapain hasil tersebut akan dapat memberikan kepuasan kerja yang selanjutnya kepuasan kerja akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan pada hipotesis kedua dengan menggunakan koefisien jalur, bahwa motivasi dan kemampuan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan juga dapat berpengaruh tidak langsung dari motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Besar pengaruh langsung yaitu 0,271 dan 0,356 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung berdasarkan hasil perkalian yaitu 0,226 dan 0,135. Berdasarkan perbandingan besar pengaruh secara langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung yaitu $0,271 > 0,226$ dan $0,356 > 0,135$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah langsung, yaitu motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur. Yang artinya bahwa semakin tinggi motivasi dan kemampuan kerja karyawan maka karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja meskipun tidak melalui kepuasan kerja sebagai variabel kepuasan kerja, hal ini dikarenakan PT PLN (Persero) Cabang

Malang Distribusi Jawa timur merupakan lembaga BUMN yang mana motivasi dan kemampuan kerja yang diberikan sudah sangat baik.

Hal ini relevan dengan pendapat Mitchell (1978:152), kinerja yang baik dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi yang baik. Dalam hal ini kemampuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik, demikian juga sebaliknya motivasi tinggi yang dimiliki pegawai tanpa pengetahuan yang memadai tidaklah mungkin mencapai kinerja yang baik. Sinambela (2012:9).

Dalam hal ini juga dikuatkan dari segi pembahasan dari keislamannya. Dalam pandangan Islam, menurut Nurdiana (2008:199-204) motivasi seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat beribadah ritual secara sempurna bahkan melaksanakan rukun islam yang kelima yaitu haji. Selain motivasi pencapaian kesempurnaan ibadah ritual, seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah social yaitu zakat, infak, sedekah, hibah dan juga wakaf.

Dalam bekerja harus disesuaikan dengan kemampuan kerja yang dimilikinya karena kinerja karyawan ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan. Siswanto & Agus Sucipto (2008:167). Sebagaimana dijelaskan dalam QS. Yusuf ayat 55, yang berbunyi :

قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ ﴿٥٥﴾

yang artinya : “Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir) sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan.

kisah yang diceritakan oleh Al-Qur'an ini mengisyaratkan kaidah tentang orang yang terbaik untuk menduduki suatu jabatan dalam pekerjaan. Ada dua

kriteria yang menjadi standar penilaian dalam memilih atau mempromosikan pegawai atau karyawan, yaitu *al quwwah* (kekuatan) dan *al amanah*. Badawi (Djalaludin: 2007:24).

Kekuatan di sini meliputi kemampuan intelektual dan keterampilan tertentu yang dibutuhkan untuk jenis dan karakter pekerjaan tertentu pula. Kekuatan bagi Nabi Musa mengarah kepada arti fisik sementara kekuatan pada Nabi Yusuf lebih condong pada kemampuan intelektual ('alim).

Sesungguhnya yang dikehendaki oleh Islam adalah *the right man in the right place/job*. Promosi seseorang untuk jabatan tertentu bukan oleh hubungan personal dan loyalitas, melainkan oleh prestasi kerja dan keahlian, *amanah* dan *quwwah*, *hafidz* dan 'alim. Djalaluddin (2010:27-28).

Dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang dalam bekerja harus disesuaikan dengan antara pekerjaan dengan kemampuan. Sehingga karyawan dalam menduduki sebuah jabatan harus sesuai dengan bidangnya, sehingga akan tercipta kepuasan kerja.

Kepuasan dalam bekerja dijelaskan pula dalam QS. Adh-Dhuha ayat 5 yang berbunyi :

وَلَسَوْفَ يُعْطِيكَ رَبُّكَ فَتَرْضَىٰ ﴿٥﴾

yang artinya : Dan kelak Tuhanmu pasti memberikan karunia-Nya kepadamu, lalu (hati) kamu menjadi puas.

Adapun hadits yang menjelaskan tentang kepuasan kerja :

Rasulullah saw bersabda :“Berilah upah buruh sebelum kering keringatnya”.

(HR. Abu Ya'la, Ibnu Majah, Tabarani, dan Tirmidzi) dalam (Al-Mundziri, 2003)

Berkaitan dengan Ayat Alquran dan hadits, dikaitkan dengan pembahasan kepuasan kerja yaitu sangat diwajibkan kepada perusahaan untuk memperhatikan karyawannya. jika seorang karyawan telah mendapatkan hak-haknya dan mendapatkan keadilan dalam suatu pekerjaannya, maka seseorang tersebut akan merasa terpuaskan dalam pekerjaannya. Hal ini sangatlah membantu untuk dapat meningkatkan kinerja.

Hal ini dipertegas dengan pendapat Nurdiana (2008:203-205), menyatakan bahwa dalam Islam, seorang muslim dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang baik, bukan hanya bagi dirinya sendiri tetapi juga terbaik bagi orang lain. Karena hal ini menjadi ukuran pribadi yang unggul. Dimana pribadi yang kuat atau unggul dengan cara :

1. Memperkuat iman

Keimanan seseorang akan membawa pada kemuliaan baik didunia maupun akhirat. Misalnya selalu tegar, tidak mudah putus harapan, bekerja keras, berdoa memohon kepada Allah dan berserah diri.

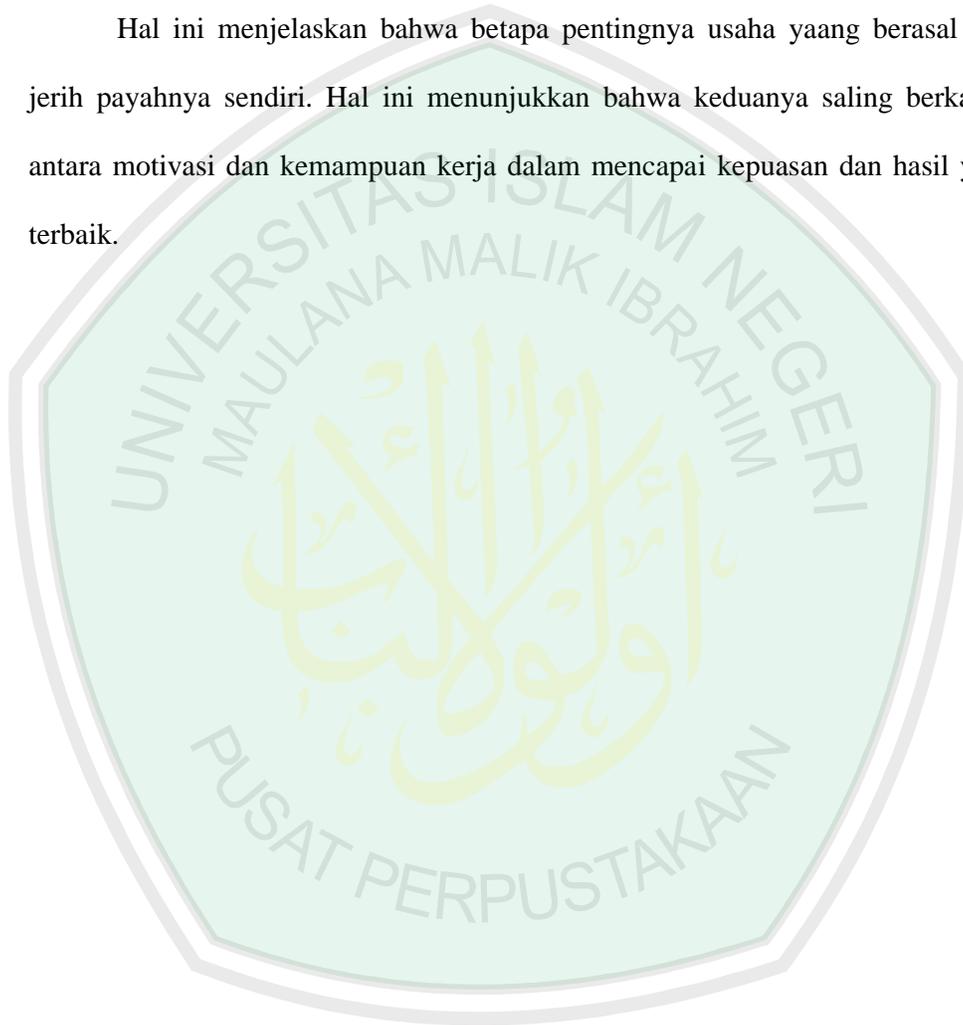
2. Menggali kemampuan (ability)

Seorang mukmin diwajibkan bekerja dengan baik agar menjajdi kategori orang yang kuat dalam berbagai hal, baik dalam keimanana, kejiwaan keilmuan. Kalau sudah memiliki kekuatan tersebut, akan menghasilkan prsetasi-prestasi dalam hidupnya. Prestasi tersebut dapat dilihat dari kualitas kerja (*quality*) yang dilakukan seseorang dengan baik.

3. Memperbanyak perbuatan yang bermanfaat

Dalam bekerja seorang muslim dianjurkan meraih prestasi yang terbaik dan bermanfaat, tidak boleh berandai-andai, dan tidak boleh hanya merencanakan tetapi tidak melaksanakannya.

Hal ini menjelaskan bahwa betapa pentingnya usaha yang berasal dari jerih payahnya sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa keduanya saling berkaitan antara motivasi dan kemampuan kerja dalam mencapai kepuasan dan hasil yang terbaik.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi, kemampuan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur. Yang artinya bahwa motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur sangatlah tinggi sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan juga baik.
2. Berdasarkan koefisien jalur diketahui koefisien hubungan langsung lebih besar dari koefisien hubungan tidak langsung, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah langsung, yaitu motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur. Yang artinya bahwa semakin tinggi motivasi dan kemampuan kerja karyawan maka karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja meskipun tidak melalui melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi pihak PT PLN (PERSERO) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur

Motivasi dan kemampuan kerja ditempat kerja dapat dijadikan sumber keunggulan bersaing yang dapat meningkatkan hasil kinerja. Pimpinan PT PLN

(Persero) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Misalnya, dengan cara memotivasi untuk berprestasi dengan memberikan imbalan (diluar gaji) yang sesuai bila prestasi karyawan baik, sehingga karyawan akan merasa dihargai kerja kerasnya. Pada sisi lainnya, ganjaran (*reward and punishment*) yang didasarkan pada hasil kerja karyawan maupun pengembangan karier lebih diperhatikan sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dan dari segi kemampuan karyawannya harus lebih diperhatikan. Misalnya, dengan lebih sering mengadakan seminar dan pelatihan, sehingga karyawan akan lebih sering mendapatkan ilmu dan keahlian yang baru. Apabila seseorang memiliki rasa puas akan pekerjaannya maka kinerja dapat meningkat, maka dari itu seorang karyawan sebaiknya menikmati apa yang ia kerjakan. Misalnya menjaga hubungan kerja sama dengan atasan maupun rekan kerja, sehingga rasa puas akan pekerjaannya dapat tercipta.

2. Bagi Akademisi

Bagi para akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia. Disamping itu hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong adanya penelitian manajemen sumber daya manusia khususnya tentang motivasi dan kemampuan kerja dengan model persamaan tiga jalur atau dengan tema yang lain.