

**DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA DALAM  
MEMPENGARUHI KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN  
MELALUI VARIABEL MEDIASI KEPUASAN KERJA  
PADA YAYASAN MISBAHUL HIDAYAH  
SUBOH KABUPATEN SITUBONDO**

Moch Irfan Zulkarnain  
[irfanzulkarnain890@gmail.com](mailto:irfanzulkarnain890@gmail.com)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Ediyanto  
[ediyanto@unars.ac.id](mailto:ediyanto@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi  
[Riska\\_ayu\\_pramesthi@unars.ac.id](mailto:Riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*Human resources are people who can and want to help an organization achieve its goals. The aim of this research is to determine the increase in Work Discipline, Work Ability, Performance and Job Satisfaction of human resources at the Misbahul Hidayah Suboh Foundation, Situbondo Regency. The population in this study was employees of the Misbahul Hidayah Suboh Foundation, Situbondo Regency. The sampling technique was determined by purposive sampling. Data analysis and hypothesis testing for this research used Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM).*

*The results of testing the direct influence hypothesis using the Smart PLS 3.0 application show that Work Discipline has a significant positive effect on Job Satisfaction. Work Ability has a significant positive effect on Job Satisfaction. Work Discipline has a negative but not significant effect on Performance. Work Ability has a significant positive effect on Performance. Job Satisfaction has a significant positive effect. Work Discipline on Performance through Job Satisfaction has a positive but not significant effect. Work Ability on Performance through Job Satisfaction has a positive significant effect.*

*Keywords: Work Discipline, Work Ability, Performance, Job Satisfaction*

**1. PENDAHULUAN**

Hariandja (2012:2) menyatakan bahwa “sumber Daya manusia adalah galat satu faktor yang sangat krusial dalam suatu instansi disamping faktor yang lain seperti kapital oleh karena itu sdm harus dikelola menggunakan baik buat menaikkan efektivitas serta efisien di instansi”. Keberadaan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam lembaga tersebut. Seluruh sumber daya manusia lembaga harus digunakan dengan sebaik-baiknya

untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Kehidupan kerja saat ini sangat membutuhkan pekerja yang berkualitas progresif, cerdas, inovatif dan mampu bekerja dengan semangat Prioritas Kemajuan yang coba ditingkatkan oleh berbagai organisasi kinerja semua bagian organisasi untuk kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah personel pelatihan organisasi yang berusaha mencapai kinerja organisasi yang diinginkan dengan keterampilan yang mereka miliki. Sumber daya manusia

dibutuhkan saat ini adalah sumber daya manusia dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik. Keberhasilan dari instansi tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai factor, salah satunya merupakan sumber daya manusia. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi adalah salah satunya dengan cara memotivasi tenaga kerja. Hal ini karena tenaga kerja mampu menempati posisi yang penting dalam suatu organisasi setiap tenaga kerja dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika bergabung pada organisasi.

Handoko (2013:233) berpendapat bahwa "sumber daya terpenting suatu organisasi atau organisasi ialah asal daya manusia yaitu orang yg telah menyampaikan tenaga, talenta, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi Organisasi perlu mengelola asal daya manusia sebaik mungkin sebab kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi, ketersediaan dana akan tetapi faktor insan artinya faktor yang terpenting Berhasil atau tidaknya organisasi pada mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan manusia atau karyawannya pada menjalankan tugas-tugas yang diberikan pada karyawan sehingga karyawan dituntut untuk terus berbagi diri secara lebih aktif dalam suatu organisasi.

Berdasarkan Arif Yusuf Hamali (2018:2) menyatakan bahwa "Manajemen sdm ialah suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, serta manajemen pengorganisasian asal daya". eksistensi sumber daya manusia pada organisasi memegang peranan yang sangat penting bagi organisasi. buat mencapai akibat yang optimal, potensi setiap asal daya insan dalam organisasi wajib dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya optimal. Mengelola sumber daya manusia bukan termasuk hal yang mudah karena melibatkan berbagai faktor internal dari dalam organisasi, yaitu pimpinan, pegawai maupun kebijakan yang telah diterapkan di dalam suatu organisasi. Hal tersebut dapat di perhatikan dalam suatu hubungan antara pemimpin dan bawahan menyangkut Disiplin kerja, Kemampuan kerja, dan Kinerja terhadap Kepuasan kerja. Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa "Manajemen asal daya manusia (MSDM) artinya suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur korelasi serta peranan asal daya (energi kerja) yang dimiliki sang individu secara efisien dan efektif serta bisa digunakan secara maksimal".

"Disiplin kerja ialah tindakan manajemen buat mendorong para anggota organisasi guna memenuhi bagai ketentuan. dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan di unsur pencerahan individu untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi" (Susilaningih, 2008:3).

Dalam hal ini ke disiplin penting bagi suatu organisasi. Banyak suatu organisasi yang menerapkan disiplin kerja pada kinerja tenaga kerja dengan mengeluarkan pedoman atau peraturan yang harus dilakukan oleh tiap individu supaya tenaga kerja agar tetap berada pada tatanan. Dimungkinkan untuk secara tepat menerapkan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan dalam perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berkaitan menggunakan disiplin kerja adalah kemampuan atau kemauan sektor setiap individu atau kelompok orang untuk saling bekerja sama dengan ulet, tekun, dan disiplin kerja dan penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan ketersediaan untuk mencapai sebuah organisasi. Robbins (2015:52) menyatakan bahwa "Kemampuan kerja bisa diartikan menjadi kapasitas individu buat melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu".

Afandi (2018:74) menyatakan bahwa "Kepuasan kerja merupakan perilaku yang positif asal tenaga kerja meliputi perasaan serta tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian galat satu pekerjaan menjadi rasa menghargai dalam mencapai galat satu nilai-nilai penting pekerjaan". Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja seseorang dapat digambarkan sebagai tingkat kebahagiaan atau ketidakbahagiaan mereka dalam bekerja. Semakin memuaskan suatu aktivitas, semakin tinggi nilainya bila dialami sesuai dengan preferensi pribadi.

Berdasarkan Afandi (2018:83) "Kinerja merupakan yang akan terjadi kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang pada suatu instansi sesuai menggunakan kewenangan serta tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan instansi secara sah, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan menggunakan moral serta etika". Kinerja sendiri terkait tentang gambaran suatu hasil pencapaian kerja seseorang atau kelompok dari suatu pencapaian suatu program kegiatan untuk menjalankan suatu visi dan misi untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi.

Yayasan Misbahul Hidayah terletak di Desa Suboh Kecamatan Suboh Kabupaten Situbondo dan lebih tepatnya Jl. Arak-Arak Bondowoso No. 02 Suboh Situbondo. Yayasan Misbahul Hidayah suatu pondok pesantren yang didirikan oleh KH. Muhammad Mahfudz Amiruddin yang wafat pada tahun 2007 dan diteruskan oleh KH. Izzul Haq Mahfudz, S.H. sampai sekarang. Yayasan Misbahul Hidayah memiliki jenjang pendidikan mulai dari paud, Madrasa Tsanawiyah (MTS), Madrasa Aliyah (MA), dan Madrasa Ibtidaiyah (MI).

Fenomena yang terjadi adanya tenaga kerja yang kurang disiplin dalam bekerja contohnya seperti tidak tepat waktu, dan masih banyak karyawan yang tidak hadir. Tingginya ketidakhadiran dan terlambat akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program kerja,

sehingga berdampak pada komunikasi yang kurang maksimal, Disiplin kerja akan mempercepat tujuan visi dan misi Yayasan. Kemampuan kerja yang terjadi pada saat ini adalah kemampuan para karyawan masih belum mahir mengoperasikan seperti komputer. Walaupun sudah ada pelatihan komputer dengan mendatangkan orang dari lembaga tertentu, namun pegawai masih belum mahir mengoperasikan, kurangnya koordinasi antar karyawan dalam bekerja yang sering menyebabkan kesalahan paham pada Yayasan Misbahul Hidayah Suboh. Dari permasalahan tersebut akan berpengaruh dengan menurunnya Kepuasan kerja dalam memenuhi pekerjaan yang diberikan oleh Kepala Yayasan. Melalui penelitian ini diharapkan dapat menguraikan penyelesaian masalah yang berhubungan dengan Disiplin kerja, Kemampuan kerja, Kinerja dan Kepuasan kerja.

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Variabel Mediasi Kepuasan Kerja Pada Yayasan Misbahul Hidayah Suboh Kabupaten Situbondo.

## **2. KERANGKA TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Wahjono (2015:14)

“Men definisikan manajemen sumber daya manusia berdasarkan pada aktivitas pengelolaan manusia mulai dari perekrutan sampai pensiun

karyawan”. Menurut Hasibuan (2012:10), menyatakan bahwa “Manajemen sumber Daya insan (MSDM) artinya ilmu dan seni yang dipergunakan pada mengatur korelasi dan peranan tenaga kerja supaya efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat”.

Sesuai pengertian berasal Manajemen asal Daya insan (MSDM) berdasarkan beberapa pakar diatas, maka bisa dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas merencanakan, memperoleh, membuat, memelihara, dan mengarahkan sumber daya insan mengontrol hubungan serta fungsi energi kerja agar bisa berkontribusi secara efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan organisasi, tujuan energi kerja, serta warga secara holistik.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah ukuran manajemen untuk mendorong karyawan Anggota organisasi untuk mematuhi peraturan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Susisusila Ningsih (2008:3). “Dalam hal ini kedisiplinan penting bagi suatu organisasi. Banyak suatu organisasi yang menerapkan disiplin kerja pada kinerja tenaga kerja dengan mengeluarkan pedoman atau peraturan yang harus dilakukan oleh tiap individu supaya tenaga kerja agar tetap berada pada tatanan aturan yang telah

ditetapkan oleh suatu organisasi, sehingga perencanaan dalam pencapaian tujuan organisasi dapat dilakukan dengan baik”.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Adapun beberapa indikator dari disiplin kerja menurut (Hasibuan 2016:194), yaitu:

#### **1) Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan serta Kemampuan ikut mensugesti tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai wajib jelas serta ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar beliau bekerja benar-benar-sungguh serta disiplin pada mengerjakannya.

#### **2) Teladan Pemimpin**

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai sebab pemimpin dijadikan teladan serta panutan oleh para pegawainya. Pemimpin wajib memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, amanah, adil, dan sinkron istilah menggunakan perbuatan.

#### **3) Balas jasa**

Balas jasa (honor serta kesejahteraan) ikut mensugesti kedisiplinan pegawai karena halas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi/pekerjaannya.

#### **4) Keadilan**

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai,

sebab ego serta sifat dasar insan yang selalu merasa dirinya penting minta diperlakukan sama menggunakan insan lainnya.

#### **5) Ketegasan**

Ketegasan pemimpin pada melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan hukuman yang telah ditetapkan. Pemimpin yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani serta diakui kepempimpinannya oleh pegawai.

#### **6) Hubungan Kemanusiaan**

Hubungan kemanusiaan adalah korelasi yang terjalin antar individu. korelasi kemanusiaan yang harmonis antara sesama pegawai akan akan ikut membentuk kedisiplinan yang baik di suatu instansi. korelasi yang dimaksud artinya korelasi yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri berasal direct single relationship, direct class relationship serta cross relationship hendaknya harmonis.

### **Kemampuan kerja**

Gibson (2016:167) mengungkapkan bahwa "Kemampuan kerja artinya potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan". Kemampuan kerja memberikan kecakapan seorang mirip kecerdasan dan keterampilan. Robbins (2015:49) berpendapat bahwa

"Kemampuan bekerjasama erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang buat melaksanakan pekerjaan". berdasarkan penerangan yang diberikan oleh para ahli, bisa disimpulkan bahwa employability adalah tindakan seseorang yang sesuai pengetahuan, latar belakang pendidikan dan pengalamannya, mengetahui cara bekerja terdapat pada daerah kerjanya.

### **Indikator Kemampuan Kerja**

Swasto (2012:80) mengemukakan bahwa indikator kemampuan kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan pengetahuan adalah pemahaman hampir mencakup semuanya sekali diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi.
- 2) Kemampuan keterampilan merupakan keterampilan psikomotorik dan teknik pelaksanaan tugas tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam organisasi.
- 3) Kemampuan sikap merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut.

### **Kinerja**

Suatu Organisasi baik pemerintah juga partikelir tentunya membutuhkan dukungan sumber daya insan untuk mencapai tujuannya staf yang baik dapat dikenali presentasi. Kinerja karyawan akan berjalan efektif

apabila karyawan mempunyai sikap disiplin, tidak mengalami stress kerja dan lingkungan kerja yang kondusif bagi semua (Arifandi, D , et al). Moeheriono (2012:95), "Kinerja atau performance merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu acara kegiatan atau kebijakan pada mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yg dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi".

### **Indikator Kinerja**

Menurut Bangun (2012:234), "Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan saat mengerjakannya, kehadiran dan kemampuan berafiliasi yang dituntut suatu pekerjaan tertentu". penerangan diatas merupakan menjadi berikut:

- 1) Jumlah pekerjaan, jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok menjadi baku persyaratan pekerjaan.
- 2) Kualitas pekerjaan, setiap pegawai pada instansi wajib memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat membentuk pekerjaan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan eksklusif.
- 3) Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yg tidak selaras, buat jenis pekerjaan eksklusif wajib diselesaikan sempurna saat karena mempunyai ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- 4) Kehadiran, suatu jenis pekerjaan eksklusif menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sinkron saat yang ditentukan.

- 5) Kemampuan kerjasama, tidak seluruh pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja.

### Kepuasan Kerja

Segala aktivitas yang dilakukan karyawan di perusahaan berujung kepada kepuasan kerja. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, yang merupakan salah satu tujuan terpenting dari manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan sehingga dengan adanya kepuasan terhadap pekerjaannya tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Afandi (2018:74) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja ialah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian galat satu pekerjaan menjadi rasa menghargai pada mencapai salah satu nilai-nilai krusial pekerjaan”.

### Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:82) merupakan indikator kepuasan bekerja meliputi antara lain:

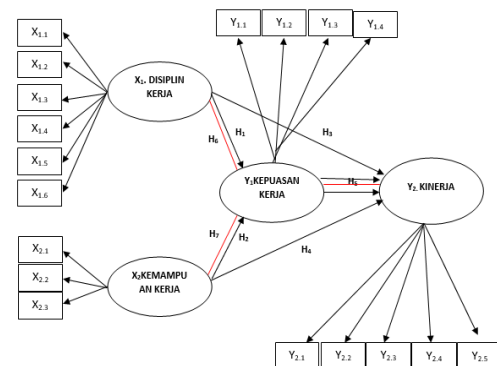
- 1) Pekerjaan  
Apakah isi karya buatan manusia mengandung unsur-unsur yang memuaskan?
- 2) Promosi  
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- 3) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

- 4) Rekan kerja  
Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dari penelitian ini sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis dapat disusun sebagai berikut:

- $H_1$  : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.  
 $H_2$  : Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja  
 $H_3$  : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja tenaga kependidikan.

- H<sub>4</sub>: Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja tenaga kependidikan.
- H<sub>5</sub>: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja tenaga kependidikan.
- H<sub>6</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja tenaga kependidikan melalui Kepuasan Kerja.
- H<sub>7</sub>: Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja tenaga kependidikan melalui Kepuasan Kerja.

### 3. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian merupakan perencanaan dari suatu penelitian yang akan dilaksanakan dan akan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian, metode penelitian ini pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data. Menurut Sugiyono (2018:2) definisi dari metode penelitian yaitu "Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu". Rancangan penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. Langkahdan metode penelitian dari *start* hingga *finish* untuk menunjukkan bagaimana peneliti mendapatkan data dan bagaimana menganalisis data danmetode yang akan digunakan untuk menganalisis data yang akan dijadikan rancangan penelitian, serta mendapatkan hasil dari penelitian tersebut. Data tersebut kemudian di analisis dengan menggunakan metode uji validitas konvergen, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji *goodness of fit*,

uji koefisien determinasi, uji persamaan struktural dan uji hipotesis menggunakan Program Smart PLS 3.0.

#### Waktu penelitian

Penelitian ini dilakkan selama 3 bulan dari bulan mei sampai dengan juli 2023.

#### Tempat penelitian

Lokasi penelitian yang di gunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian bertempat di Yayasan Misbahul Hidayah terletak di Jl. Arak-Arak Bondowoso No. 02 Suboh Situbondo.

#### Populasi dan sampel

##### Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) "Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: Objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti buat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".Populasi dalam penelitian ini artinya seluruh karyawan permanen padaYayasan Misbahul Hidayah Suboh berjumlah 35 karyawan.

##### Sampel

Dari Sugiyono (2016:81) menyatakan bahwa "Sampel merupakan bagian dari jumlah serta ciri yg dimiliki oleh populasi tersebut".Teknik pengambilan sampel yang akan dipergunakan dalam penelitian adalah tekniknon probability sampling dengan cara total samplingjenuh. Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa "Sampeljenuh ialah teknik penentuan sampel yang

seluruh anggota populasi digunakan menjadi sampel". Jumlah sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 35 karyawan tetap.

#### **Identifikasi variabel**

##### **Variabel bebas (independent variable)**

Sugiyono (2016:39) menyatakan bahwa "Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat". Penelitian ini variabel bebasnya adalah:

- 1) Disiplin Kerja ( $X_1$ )
- 2) Kemampuan kerja ( $X_2$ )

##### **Variabel Intervening**

Menurut Sugiyono (2018:39) mengemukakan bahwa "Variabel intervening (penghubung) ialah variabel yang secara teoritis menghipnotis hubungan antar variabel independen serta dependen menjadi hubungan yg tidak langsung dan tidak bisa diamati serta diukur". Variabel ini terletak antara variabel independen dan dependen, sehingga secara tidak langsung variabel independen dapat menghipnotis perubahan atau menyebabkan variabel dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini merupakan variabel Kepuasan kerja ( $Y_1$ ).

##### **Variabel Terikat (Y)**

Berdasarkan Sugiyono (2018:39) mengemukakan bahwa "Variabel terikat adalah variabel yang ditentukan atau yang menjadi dampak karena adanya variabel bebas". dalam penelitian ini yg menjadi variabel

terikat adalah Kinerja Kependidikan ( $Y_2$ ).

#### **Teknik pengumpulan data**

Berikut adalah beberapa metode pengumpulan data yang sering digunakan sebagai berikut :

##### **Observasi**

Sugiyono (2018:145) mengemukakan bahwa "Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis". Dua diantaranya yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan. Proses observasi dilakukan peneliti pada saat pra riset di lapangan guna mengetahui masalah-masalah yang ada pada Kependidikan Yayasan Misbahul Hidayah Suboh Kabupaten Situbondo dengan pertimbangan pada masalah-masalah dapat disesuaikan dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini.

##### **Wawancara**

Sugiyono (2016:142) mengemukakan bahwa "Wawancara dilakukan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin dilakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti". Data yang akan diperoleh melakukan wawancara dengan pihak Kependidikan Yayasan Misbahul Hidayah Suboh.

##### **Studi Pustaka**

Studi pustaka secara sederhana dapat diartikan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara membaca dan mencatat dari berbagai sumber pustaka untuk mengolah bahan

penelitian. Nazir (2013:93) mengemukakan bahwa "Studi pustaka ialah teknik pengumpulan data dengan memakai studi penelaah terhadap buku-kitab , literatur-literatur, catatan-catatan serta laporan- laporan yang berkaitan menggunakan fenomena yg akan dipecahkan". Teknik ini dipergunakan untuk memperoleh pendapat secara tersurat menggunakan cara menyelidiki kitab dan literatur yang berhubungan terhadap kenyataan pada masalah Kinerja Yayasan Misbahul Hidayah Suboh.

#### **Kusioner**

Menurut Sugiyono (2018:142) mengemukakan bahwa "Metode kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden buat dijawab Data yang ingin diperoleh peneliti yakni dengan cara memberi angket kepada Kependidikan Yayasan Misbahul Hidayah Suboh Kabupaten Situbondo.

#### **Dokumentasi**

Arikunto (2013:274) menyatakan bahwa "Dokumentasi artinya metode pengumpulan data dengan cara mencari data mengenai hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat warta, majalah, prasasti, serta lain sebagainya". Dokumen yang dilakukan peneliti disini berupa data-data dari Kependidikan Yayasan Misbahul Hidayah SubohKabupaten Situbondo agar memperoleh informasi dalam proses penelitian berlangsung.

#### **Metode analisis data**

Tahapan penelitian dimana data yang sudah dikumpulkan dikaji dan diolah dalam rangka menjawab permasalahan yang ada, oleh karena itu, analisis sesuai dengan data yang telah diperoleh dengan menggunakan peralatan analisis.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Analisis deskriptif**

##### **Deskriptif responden**

Responden yang menjadi subjek penelitian ini adalah para Karyawan yang dipilih sejumlah 30 orang.

Tabel responden

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase
1.	Jenis Kelamin		
	a. Laki-Laki	16	53,3%
	b. Perempuan	14	46,7%
Total		30	100%

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa konsumen terbanyak adalah dari pengunjung berjenis kelamin laki-laki sebanyak 53.3% responden sedangkan sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 46.7%

##### **Uji validitas konvergen**

Uji validitas konvergen merupakan korelasi Antara skor indikator dengan skor konstruksya. Uji validitas konvergen menggunakan smart PLS 3.0. Dapat dikatakan valid apabila nilai outer loading lebih besar dari 0,7. Dari output bahwa faktor outer loading memberikan nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,7, sehingga

indikator yang digunakan dalam penelitian tersebut telah memenuhi validitas konvergen. Perwakilan tadi bisa didemonstrasikan melalui unidimensionalitas yang dapat diekspresikan menggunakan menggunakan nilai rata-rata varian yang diekstraksi AVE (Average Variance Extracted). Nilai AVE setidaknya- tidaknya sebesar 0,5. Nilai ini menggambarkan validitas konvergen yang memadai yang mempunyai arti bahwa satu variabel laten bisa menyebutkan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam homogen-homogen (Ghozali, 2018:25). Uji validitas konvergen dipergunakan buat menguji data apakah sinkron dengan kenyataan dan dibuktikan kebenarannya.

**Tabel uji valditas konvergen (AVE)**

Variabel Penelitian	Nilai Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
X <sub>1</sub> DisiplinKerja	0.636	Valid
X <sub>2</sub> Kemampuan Kerja	0.829	Valid
Y <sub>1</sub> Kepuasan Kerja	0.622	Valid
Y <sub>2</sub> Kinerja	0.707	Valid

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* diatas 0,5 (angka berwarna hijau) maka dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan didalam penelitian dikatakan “Valid”.

### Uji reabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabelitas yang tinggi, yaitu pengukuran yang mampu meberikan hasil yang terpercaya (reliabel). Pada penelitian

ini dalam mengukur reliabilitas dilakukan dengan bantuan program PLS V.3.0 for Windows 7 dengan menggunakan metode metode *Cronbach's alpha*, dimana kuesioner bisa dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,07.

**Tabel Uji Reabilitas**

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
X <sub>1</sub> DisiplinKerja	0.885	Reliabel
X <sub>2</sub> Kemampuan Kerja	0.897	Reliabel
Y <sub>1</sub> Kepuasan Kerja	0.796	Reliabel
Y <sub>2</sub> Kinerja	0.892	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis data diatas, menunjukkan bahwa nilai *cronbachs alpha* lebih besar dari 0,70 dengan demikian instrumen yang digunakan *reliable*.

### Asumsi klasik normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) bahwa “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel terdistribusi normal atau tidak”. Ada dua komponen normalitas secara statistik yaitu *Skewness* dan *Kurtosis*. *Skewness* merupakan suatu besaran statistik yang menunjukkan kemiringan distribusi data. Sedangkan *kurtosis statistik* yang digunakan dalam memberikan gambaran apakah distribusi data cenderung rata atau runcing. Uji normalitas dapat dilihat pada nilai-nilai Critical (CR) dari *skewness* dan *kurtosisnya*. Apabila nilai CR berada di antara rentang - 2.58 sampai dengan 2.58 ( $\pm 2.58$ ) pada tingkat signifikan 1% (0.01), maka dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas. Pada penelitian

ini, untuk mengetahui nilai *Skewness* dan *kurtosis* pada uji normalitas menggunakan Smart PLS 3.0.

#### Asumsi klasik Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2018:107) bahwa “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Dikatakan baik jika model regresi tidak terjadi korelasi diantara variabel *independen*. Apabila variabel *independen* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel *independen* yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel *independen* sama dengan nol.

**Tabel Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas**

Variabel Penelitian	X <sub>1</sub> DisiplinKerja	X <sub>2</sub> Kemampuan Kerja	Y <sub>1</sub> Kepuasan Kerja	Y <sub>2</sub> Kinerja
X <sub>1</sub> DisiplinKerja			1.075	1.898
X <sub>2</sub> Kemampuan Kerja			1.075	1.694
Y <sub>1</sub> Kepuasan Kerja				2.819
Y <sub>2</sub> Kinerja				

Pada aplikasi *smart* PLS 3.0 dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” karna nilai VIF (*varians inflation factor*)  $\leq 5,00$ .

#### Uji goodness of fit (GOF)

Bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah distribusi data dari sampel mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu ataukah tidak. Pada penelitian ini untuk menganalisis data menggunakan Smart PLS V 3.0 yang

mana pada uji ini menggunakan tiga ukuran fit model yaitu SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), *Chi-Square* dan NFI (*Nomed Fit Index*). Dalam penelitian jika konsep model struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi dilapangan maka suatu penelitian dapat dikatakan fit. Maka hasil penelitian bisa diterima baik dari segi teoritis maupun praktis.

#### Uji Koefisien Determinasi

Uji *Inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang di hipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square* untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel laten dependen.

**Tabel Uji Koefisien Determinasi**

Variabel Terikat	R-Square	R-Square Adjusted
Y <sub>1</sub> Kepuasan Kerja	0.645	0.619
Y <sub>2</sub> Kinerja	0.787	0.763

Hasil dalam penelitian ini,yaitu :

- Variabel DisiplinKerja(X<sub>1</sub>) dan Kemampuan Kerja(X<sub>2</sub>) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>) sebesar 0,645(64,5%), berpengaruh tinggi sedangkan sisanya 35,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
- Variabel DisiplinKerja(X<sub>1</sub>) dan Kemampuan Kerja(X<sub>2</sub>) mempengaruhi Kinerja (Y<sub>2</sub>) sebesar 0,787(78,7%),berpengaruh

tinggi sedangkan sisanya 21,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

### Analisis Persamaan Struktural (inner model)

*Inner model* bertujuan untuk mengetahui serta menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan.

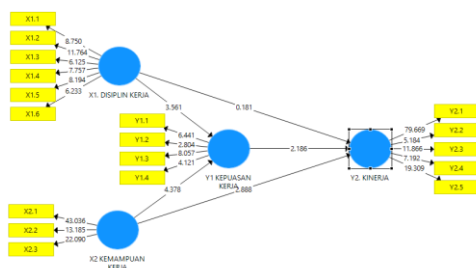
#### a. Persamaan struktural (inner model)

Hasil uji statistik selanjutnya dapat dijabarkan ke dalam persamaan linier *inner model* sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Y_1 &= b_1X_1 + b_2X_2 + e \\ &= 0.540X_1 + 0.469X_2 + e \\ Y_2 &= b_3X_1 + b_4X_2 + e \\ &= -0.035X_1 + 0.528X_2 + e \\ Y_2 &= b_5Y_1 + e \\ &= 0.480Y_1 \end{aligned}$$

#### b. Persamaan struktural (inner model) dengan variabel intervening

$$\begin{aligned} Y_2 &= b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e \\ &= -0.035X_1 + 0.528X_2 \\ &\quad + 0.480Y_1 + e \end{aligned}$$



**Gambar 2. Hasil uji model struktural dengan aplikasi smart PLS**

Berdasarkan Tabel diatas, selanjutnya hasil uji hipotesis disajikan sebagai berikut:

- 1) **Hipotesis 1.** DisiplinKerja(X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja(Y<sub>1</sub>)

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0.540) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.000** (<0,05), maka dapat disimpulkan DisiplinKerja(X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja(Y<sub>1</sub>), dengan demikian **Hipotesis 1 diterima**

- 2) **Hipotesis 2.** Kemampuan Kerja(X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja(Y<sub>1</sub>)

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0.469) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.000** (>0,05), maka dapat disimpulkan Kemampuan Kerja(X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja(Y<sub>1</sub>), dengan demikian **Hipotesis 2 diterima**

- 3) **Hipotesis 3.** DisiplinKerja(X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja(Y<sub>2</sub>)

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu negatif(-0.035) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.856** (>0,05), maka dapat disimpulkan DisiplinKerja(X<sub>1</sub>) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja(Y<sub>2</sub>), dengan demikian **Hipotesis 3 ditolak**

- 4) **Hipotesis 4.** Kemampuan Kerja(X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja(Y<sub>2</sub>)

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0.528) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.004** ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis 4 diterima**

- 5) **Hipotesis 5.** Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ )  
Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0.480) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.029** ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis 5 diterima.**

#### **Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Tidak Langsung / Uji Melalui Intervening Variabel**

Penyajian tabel uji hipotesis penelitian (pengaruh tidak langsung) disajikan dalam sebagai berikut :

- 1) **Hipotesis 6.** Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan Kerja ( $Y_1$ )  
Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu (0.259) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.103** ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh positif

namun tidak signifikan , dengan demikian **Hipotesis 6 ditolak**

- 2) **Hipotesis 7.** Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan Kerja ( $Y_1$ )  
Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu (0.225) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.012** ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) signifikan positif, dengan demikian **Hipotesis 7 diterima**

#### **Pembahasan**

##### **Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0.540) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.000** ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis 1 diterima.** Kedisiplinan seorang pegawai terbentuk dalam diri pegawai tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam instansi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Kedisiplinan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya. Hal tersebut terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja pegawai, sehingga jika ingin meningkatkan kepuasan kerja pegawai, salah satunya yang perlu

diperhatikan adalah memberikan disiplin kerja yang tinggi kepada pegawai. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Faizah (2021).

### **Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0.469) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.000** ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis 2** Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja mempengaruhi Kepuasan kerja. Apabila Kemampuan kerja terpenuhi maka Kepuasan kerja dapat meningkat sebaliknya apabila Kemampuan kerja tidak sesuai yang diharapkan karyawan maka yang akan terjadi adalah Kepuasan kerja diantara pegawai akan menurun sehingga para pegawai tidak dapat bekerja dengan baik sesuai yang diharapkan organisasi. Untuk itu instansi dapat memberikan pelatihan yang baik kepada para karyawan sehingga dampaknya dapat memberikan kepuasan kerja yang signifikan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Nise' (2022)

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu negatif (-0.035) dengan nilai *p*

*value* yaitu sebesar **0.856** ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis 3 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan dan memberikan dampak terhadap Kinerja. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa semakin turun Disiplin kerja maka semakin turun Kinerja sehingga berdampak tidak signifikan terhadap kinerja. Dikarenakan hasil *P Value* lebih besar dari  $>0,05$ , Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang pengaruh kecil terhadap Kinerja pada pegawai. Sebuah organisasi Disiplin kerja mengarah pada kapasitasnya di dalam menuntaskan tugasnya dalam melaksanakan pekerjaannya dibutuhkanlah Disiplin kerja yang mampu mendukungnya serta melaksanakan pekerjaannya yang diharapkan organisasi Hal ini tidak sejalan dengan Elianti (2020) dan Karnadi (2018).

### **Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0.528) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.004** ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis 4 diterima** Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa Kemampuan kerja

berpengaruh signifikan dan memberikan dampak terhadap Kinerja. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik Kemampuan kerja maka semakin naik Kinerja sehingga berdampak signifikan terhadap kinerja. Dikarenakan hasil *P Value* lebih besar dari  $>0,05$ , Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kemampuan kerja adalah salah satu faktor yang pengaruh kecil terhadap kemampuan kerja pada pegawai. Sebuah organisasi Kemampuan kerja mengarah pada kapasitasnya di dalam menuntaskan tugasnya dalam melangsungkan pekerjaannya dibutuhkanlah Kemampuan kerja yang mampu mendukungnya serta melangsungkan pekerjaannya yang diharapkan organisasi. Hal ini didukung dengan teori Susanto (2020)

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0.480) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.029** ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis 5 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan memberikan dampak terhadap Kinerja. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik Kepuasan Kerja maka semakin naik Kinerja sehingga berdampak signifikan terhadap kinerja.

Dikarenakan hasil *P Value* lebih besar dari  $>0,05$ , Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang pengaruh kecil terhadap Kepuasan kerja pada pegawai. Sebuah organisasi Kepuasan kerja mengarah pada kapasitasnya di dalam menuntaskan tugasnya dalam melangsungkan pekerjaannya dibutuhkanlah Kepuasan kerja yang mampu mendukungnya serta melangsungkan pekerjaannya yang diharapkan organisasi. Hal ini didukung dengan teori Astika (2021)

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu (0.259) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.103** ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan, dengan demikian **Hipotesis 6 ditolak** kenyataan memberikan pegawai yang mempunyai Disiplin kerja akan bekerja dengan penuh pengabdian sebab pegawai yang mempunyai Disiplin kerja menduga bahwa hal yang penting yang wajib dicapai artinya pencapaian tugas pada organisasi tanpa melihat Kinerja yang terdapat dalam organisasi Kelurahan yang memiliki Kinerja yang tinggi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik buat kepentingan organisasi. Hal ini membentuk pegawai memiliki cita-cita buat memberikan tenaga serta tanggung jawab yang lebih

menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi. akibat penelitian Hal tadi sejalan menggunakan penelitian terdahulu oleh Nise' (2022) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

### **Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu (0.225) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.012** ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) signifikan positif, dengan demikian **Hipotesis 7 diterima**. kenyataan memberikan pegawai yang memiliki Kemampuan kerja akan bekerja menggunakan penuh dedikasi sebab pegawai yang mempunyai Kemampuan kerja menganggap bahwa hal yang krusial yang harus dicapai merupakan pencapaian tugas pada organisasi tanpa melihat Kinerja yang ada pada organisasi Kelurahan yang mempunyai Kinerja yang tinggi juga mempunyai pandangan yang positif serta akan melakukan yg terbaik buat kepentingan organisasi. Hal ini membentuk pegawai memiliki harapan buat memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih menyokong kesejahteraan serta keberhasilan organisasi. hasil penelitian Hal tadi tidak sejalan dengan penelitian terdahulu sang Nise' (2022) menyatakan bahwa Kemampuan kerja

tak berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

### **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. ( $H_1$  diterima);
2. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $H_2$  diterima);
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja tenaga kependidikan ( $H_3$  ditolak);
4. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja tenaga kependidikan. ( $H_4$  diterima);
5. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja tenaga kependidikan ( $H_5$  diterima);
6. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja tenaga kependidikan melalui Kepuasan Kerja. ( $H_6$  ditolak);
7. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja tenaga kependidikan melalui Kepuasan Kerja ( $H_7$  diterima);

### **Bagi Yayasan Misbahul Hidayah Suboh**

- a. Pada variabel Disiplin Kerja indikator Balas jasa mendapatkan penilaian paling rendah, maka kedisiplinan pegawai terhadap kepuasan pekerjaan ditingkatkan.

- b. Pada variabel Kemampuan Kerja indikator Kemampuan Keterampilan mendapatkan penilaian paling rendah, maka diharapkan Kemampuan karyawan mempunyai cara dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Pada variabel Kepuasan Kerja indikator Promosi mendapatkan penilaian paling rendah, maka seseorang dengan Kenaikan jabatan akibat perkembangan kemampuan yang dimiliki
- d. Pada variabel Kinerja indikator Kualitas Pekerjaan mendapatkan penilaian paling rendah, maka dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan pekerjaan

#### **Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo**

Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum tentang MSDM yang selanjutnya dapat menambah kajian ilmu, pengetahuan dan informasi maupun referensi kepustakaan serta bahan wacana bagi mahasiswa ataupun pihak lain khususnya yang berkenaan dengan masalah Disiplin kerja, Kemampuan kerja terhadap Kinerja tenaga kependidikan melalui Kepuasan kerja.

#### **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan variabel Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Kepuasan

Kerjadan Kinerja yang dapat dikembangkan lagi serta sesuai dengan kebutuhan ilmu saat ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Arikunto. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Dermawan, A, Kusnadi. E, dan Ediyanto. 2022. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Perkebunan Nusantara XI Medika (Persero) RS. Elizabeth Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas ekonomi dan bisnis universitas abdurachman saleh situbondo. Volume (1). No.10.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donelly, 2013. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta :Erlangga.

- Hasibuan, Malayu.S.P. 2018.  
*Manajemen Sumber Daya Manusia*  
a. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Karnadi dan Pradana, S.W. 2018.  
Pengaruh Promosi Jabatan ,  
Mutasi Dan Disiplin Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada Bank Rakyat Indonesia  
(Persero) Tbk. Cabang  
Situbondo. *Jurnal Ekonomi Dan  
Bisnis GROWTH (JEBG). Jurnal  
ekonomi dan bisnis GROWTH  
(JEBG).* Universitas  
abdurachman saleh situbondo.  
Volume (16). No.2.
- Mangkunegara, A.A P. 2012.  
*Manajemen Sumber Daya  
Manusia.* Bandung: PT.  
Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S.P 2015. *Perilaku  
Organisas.* Jilid 1 dan 2, Indeks  
Kelompok Gramedia, Jakarta .
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian  
Kombinasi (Mixed Methods).*  
Bandung: CV Alfabeta
- Sutarto Wijono; 2012, *Psikologi  
Industri dan organisasi Edisi  
Revisi, Penerbit Kencana  
Prenada Group, Jl. Tambora  
Raya, No 23 Rawamangun,  
Jakarta .*
- Swasto, B. 2011. *Manajemen SDM  
Dalam Organisasi Publik Dan  
Bisnis,* Bandung: Alfabeta