

**PENGARUH KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA  
MANUSIA (SDM) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

**(Studi Kasus UKM Mebel Kabupaten Weleri, Kendal, Jawa Tengah)**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan**

**Mencapai Derajat Sarjana S1**

**Program Studi Manajemen**



Disusun Oleh :

**Endah Laily Fitriyani**

**NIM : 30401700067**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEMARANG**

**2020**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA  
MANUSIA (SDM) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING (Studi Kasus UKM Mebel Weleri, Kendal, Jawa Tengah)**

Disusun Oleh

Endah Laily Fitriyani

NIM . 30401700067

Telah disetujui oleh dosen pembimbing dan selanjutnya

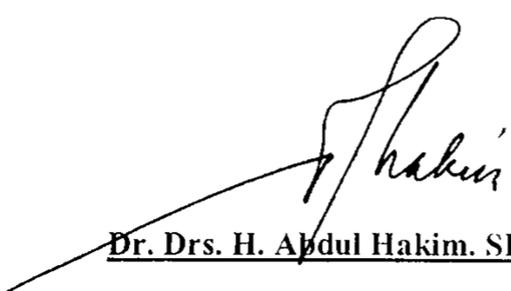
Dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 10 Juni 2021

Pembimbing



**Dr. Drs. H. Abdul Hakim. SE. M. Si**

**NIK. 210487014**

**PENGARUH KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA  
MANUSIA (SDM) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

**(Studi Kasus UKM Mebel Weleri, Kendal, Jawa Tengah)**

Disusun Oleh :

Endah Laily Fitriyani

NIM : 30401700067

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 03 Juli 2021

**Susunan Dewan Penguji**

**Pembimbing**

Digitally signed by Abdul  
Hakim  
DN: cn=Abdul Hakim, o,  
.ou,  
email=abdulhakim@uniss  
ula.ac.id, c=US  
Date: 2021.08.12 14:08:42  
+07'00'

Dr. H. Abdul Hakim. M.Si  
NIK 210487014

**Penguji I**

Dr. H. Ardian Adhiatma.SE.,MM  
NIK 210499042

**Penguji II**

Drs. Agus Wachjutomo.M.Si  
NIK 210487015

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Semarang, 16 Juli 2021

Ketua Program Studi Manajemen



Digitally signed by  
ardian

Digitally signed by  
ardian  
Date: 2021.08.16  
13:02:19 +07'00'

Dr. H. Ardian Adhiatma.SE.,MM  
NIK 210499042

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Endah Laily Fitriyani

NIM : 30401700067

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Sdm) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**” diajukan untuk diuji pada tanggal 03 Juni 2021 adalah karya lmuah saya. Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tulisan tiak dapat keseluruhan atau sebagian tulisan tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara mengambil atau meniru kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atas pendapat dari penulisan lain, yang saya akui seolah-olah tulisan saya sendiri, kecuali bagian yang sumber informasinya saya cantumkan sebagai mana mestinya. Saya bersedia menarik skripsi yang saya ajukan, apabila terbukti bahwa saya melakukan menyalin atau meniru tulisan orang lain selah-jolah tulisan saya sendiri.saya juga bersedia menerima sanksi engan ketentuan yang berlaku.

Semarang,25 Juli 2021

Yang Memberi Pernyataan



Endah Laily Fitriyani

NIM. 3040170006

**PENGARUH KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA  
MANUSIA (SDM) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

**(Studi Kasus UKM Mebel Weleri, Kendal, Jawa Tengah)**

Abstrak

Di era sekarang Usaha Kecil dan Menengah (UKM) sangatlah pesat dalam perkembangannya. Dalam perkembangan UKM tidak lepas dari campur tangan manusia. Sehingga dalam menunjang keberhasilan pada UKM Mebel Weleri membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan. Dengan adanya keterampilan suatu tujuan yang ada pada perusahaan dapat terealisasi dengan efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menimbulkan kepuasan kerja yang di dasari atas perasaan yang puas terhadap hasil pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh keterampilan terhadap kinerja sumber daya manusia (sdm) dengan kepuasan kerja pada UKM Mebel Weleri. Jenis penelitian ini bersifat Explanatory Research dengan populasi penelitian yaitu pekerja UKM Mebel di Weleri. Sampel yang dipilih dalam penelitian ini sebanyak 52 responden. Data diperoleh dengan mendistribusikan dan mengambil jawaban dari kuesioner yang telah disebarakan secara langsung dan tidak langsung. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pada ilmu keterampilan dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Selain itu diharapkan juga memberi kontribusi secara paktis untuk peningkatan kinerja dan kepuasan kerja pegawai UKM Mebel Weleri.

**Kata Kunci : Keterampilan, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja**

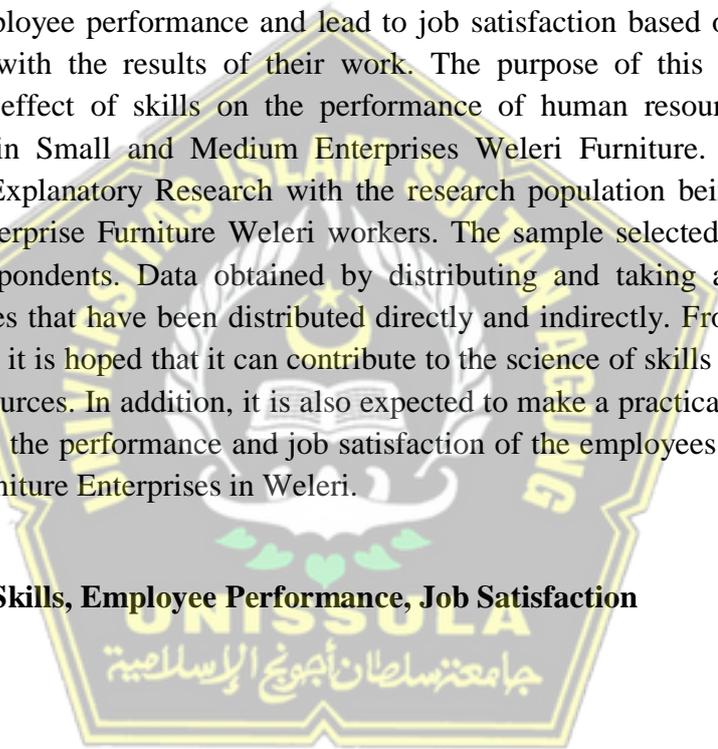
جامعنا سلطان أبجوج الإسلامية

**PENGARUH KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA  
MANUSIA (SDM) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING (Studi Kasus UKM Mebel Weleri, Kendal, Jawa Tengah)**

Abstract

In the current era, Small and Medium Enterprises are developing very rapidly. in the development of Small and Medium Enterprises cannot be separated from human intervention. so that in supporting the success of Small and Medium Enterprises, Weleri Furniture requires skilled workers. With the skills, a goal that exists in the company can be realized effectively and efficiently so that it can improve employee performance and lead to job satisfaction based on feelings of satisfaction with the results of their work. The purpose of this study was to analyze the effect of skills on the performance of human resources with job satisfaction in Small and Medium Enterprises Weleri Furniture. This type of research is Explanatory Research with the research population being Small and Medium Enterprise Furniture Weleri workers. The sample selected in this study were 52 respondents. Data obtained by distributing and taking answers from questionnaires that have been distributed directly and indirectly. From the results of this study, it is hoped that it can contribute to the science of skills in the field of Human Resources. In addition, it is also expected to make a practical contribution to improving the performance and job satisfaction of the employees of Small and Medium Furniture Enterprises in Weleri.

**Keywords: Skills, Employee Performance, Job Satisfaction**



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Pra Skripsi yang berjudul **“PENGARUH KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus UKM Mebel Weleri, Kendal, Jawa Tengah)”** dapat diselesaikan.

Penulisan Proposal Usulan Penelitian untuk Pra Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan Program Strata-1 (S1) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Penulis menyadari, berhasilnya penyusunan Usulan Penelitian untuk Pra Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai belah pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, semangat, saran, serta do'a kepada penulis dalam menghadapi setiap tantangan. Sehingga, pada kesempatan kali ini penulis menghaturkan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Drs. H. Abdul Hakim, MSi. selaku dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan motivasi serta mengarahkan penulis sehingga, dapat menyelesaikan usulan penelitian untuk Pra Skripsi ini.
2. Ibu Hj. Olivia Fachrunnisa, SE., Msi, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh Dosen dan Staff serta Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang (Unissula) atas kerjasama dan bantuannya selama menempuh perkuliahan di Fakultas Ekonomi Unissula Semarang.
5. Orang tua saya, Ayahanda Mujiono, Ibunda Rondhiyatu, serta Adik saya Citra Dwi Anjani dan Fathir Alwi Mujiono, dan calon suami saya Mas Ivan Maulana yang selalu mendoakan, mendukung, memotivasi dan

memberikan kasih sayang yang tulus sehingga saya bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Teman-teman seperjuangan Devi Sonia, Eva Nur Aida, Dwi Putri Octaviani, Ika Mayasaroh, Eviana Novita Sari, Erika, Indah Novianti dan teman-teman yang lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu disini.
7. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang Angkatan 2017.
8. Semua pihak yang membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan usulan penelitian untuk Pra Skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Semoga amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang terbaik di sisi Allah SWT. Penulis juga memohon maaf bila dalam usulan penelitian untuk Pra Skripsi ini terdapat kekurangan dan kesalahan karena penulis hanyalah manusia biasa yang tidak terlepas dari kesalahan.

Penulis berharap semoga apa yang terkandung dalam usulan penelitian untuk Pra Skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin Ya Robbal Alamin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Kendal, 10 Juni 2021

Penulis,



Endah Laily Fitriyani

30401700067

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1. Manfaat Teoritis .....	8
1.4.2. Manfaat Praktis .....	8
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1. Landasan Teori .....	9
2.1.1. Keterampilan .....	9
2.1.2. Kinerja Pegawai .....	11
2.1.3. Kepuasan Kerja .....	13
2.2. Hubungan Antar Variabel .....	14
2.2.1. Hubungan Keterampilan dan Kepuasan Kerja .....	14
2.2.2. Hubungan Keterampilan dan Kinerja Pegawai .....	15
2.2.3. Hubungan Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja .....	15
2.3.4. Hubungan Keterampilan dan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja .....	16
2.3. Penelitian Terdahulu .....	17
2.4. Model Penelitian .....	18

**BAB III. METODE PENELITIAN .....19**

3.1. Jenis Penelitian .....	19
3.2. Populasi dan Sampel .....	19
3.2.1. Populasi .....	19
3.2.2. Sampel.....	19
3.3. Jenis dan Sumber Data .....	20
3.3.1. Data Primer .....	21
3.3.2. Data Sekunder .....	21
3.4. Definisi Operasional.....	21
3.5. Metode Analisa Data.....	22
3.5.1. Uji Instrumen.....	22
3.5.1.1. Uji Validitas .....	22
3.5.1.2. Uji Reliabilitas.....	22
3.5.2. Uji Asumsi Klasik .....	23
3.5.2.1. Uji Normalitas .....	23
3.5.2.2. Uji Mutikolinearitas .....	24
3.5.2.3. Uji Heterokedastisitas.....	24
3.5.2.4. Uji Autokolerasi .....	25
3.5.3. Analisa Jalur (Path Analysis).....	25
3.5.3.1. Persamaan Regresi .....	26
3.5.3.2. Uji t.....	26
3.5.3.3. Uji F.....	27
3.5.3.4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	27
3.5.4. Uji Sobel Test.....	27

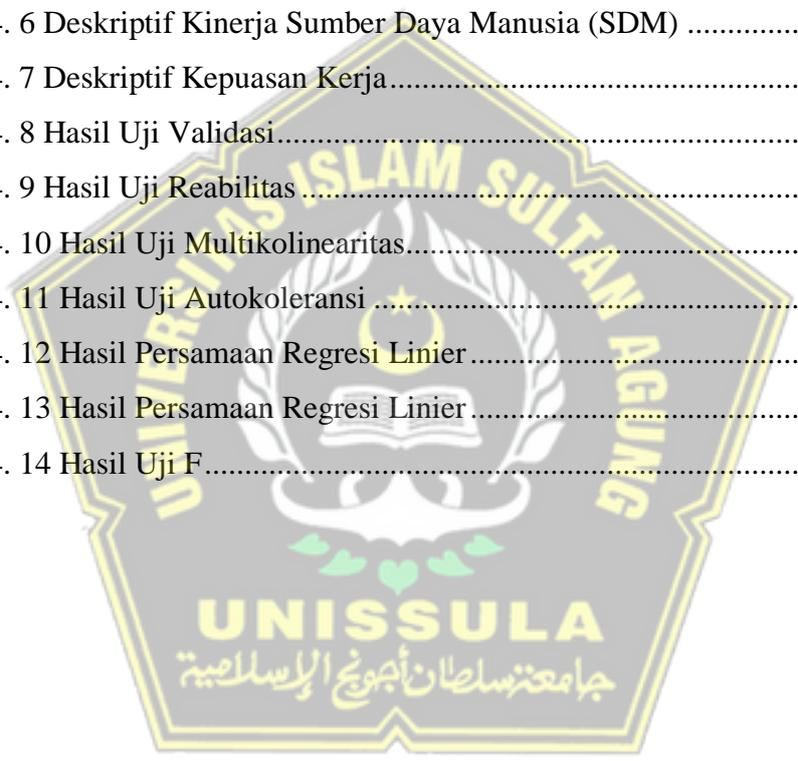
**BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....29**

4.1. Hasil Penelitian .....	29
4.2. Karakteristik Responden .....	29
4.2.1. Jenis Kelamin .....	29
4.2.2. Usia.....	30
4.2.3. Masa Kerja .....	31
4.2.4. Tingkat Pendidikan .....	31
4.3. Analisis Kualitatif .....	32
4.3.1. Keterampilan Kerja .....	33
4.3.2. Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM).....	33
4.3.3. Kepuasan Kerja .....	35

4.4. Analisis Kuantitatif .....	36
4.4.1. Hasil Uji Validasi .....	36
4.4.2. Hasil Uji Reliabilitas .....	37
4.4.3. Uji Normalitas .....	37
4.4.4. Uji Mutikolinearitas .....	38
4.4.5. Uji Heteroskedastisitas .....	39
4.4.6. Uji Autokoleransi .....	39
4.5. Analisa Jalur Path .....	41
Analisa Jalur Tahap 1 .....	41
Analisa Jalur Tahap 2 .....	42
4.6. Uji Hipotesis (Uji t) .....	43
Pengujian Hipotesis .....	45
4.7. Uji Hipotesis (Uji F) .....	48
4.8. Uji Sobel Tes .....	49
4.9. Pembahasan .....	52
4.9.1. Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kepuasan Kerja UKM Mebel Weleri .....	52
4.9.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UKM Mebel Weleri .....	52
4.9.3. Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UKM Mebel Weleri .....	53
4.9.4. Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja UKM Mebel Weleri .....	54
<b>BAB V. PENUTUP .....</b>	<b>55</b>
5.1. Kesimpulan .....	55
5.2. Saran .....	56
5.3. Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang .....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>59</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>61</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Presentase Tingkat Pendidikan pada UKM.....	4
Tabel 3. 1 Daftar Variable dan Indicator .....	21
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin.....	29
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	30
Tabel 4. 3 Masa Kerja.....	31
Tabel 4. 4 Tingkat Pendidikan .....	31
Tabel 4. 5 Deskriptif Keterampilan Kerja.....	33
Tabel 4. 6 Deskriptif Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) .....	34
Tabel 4. 7 Deskriptif Kepuasan Kerja.....	35
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validasi.....	36
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reabilitas .....	37
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	38
Tabel 4. 11 Hasil Uji Autokoleransi .....	40
Tabel 4. 12 Hasil Persamaan Regresi Linier .....	41
Tabel 4. 13 Hasil Persamaan Regresi Linier .....	42
Tabel 4. 14 Hasil Uji F.....	48



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kinerja Industri Furnitur Kayu Indonesia pada 2010-2014 .....	5
Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian .....	18
Gambar 3. 1 Pengujian normalitas P-P Plot.....	24
Gambar 3. 2 grafik <i>Scaterplot Heteroskedastisitas</i> .....	25
Gambar 4. 1 Pengujian Normalitas dengan Grafik Scatterplot.....	38
Gambar 4. 2 Pengujian Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatteplot .....	39
Gambar 4. 3 Kerangka Penelitian Hasil Uji Sobel.....	50
Gambar 4. 4 Hasil Uji Sobel Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.....	51



## **BAB I. PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang Penelitian**

Usaha yang dilakukan oleh warga Negara memberi pengaruh terhadap perekonomian suatu Negara. Beberapa bantuan yang disalurkan oleh pemerintah, UKM dapat berkembang dengan pesat. Usaha yang di didirikan secara mandiri yang bisa diupayakan seorang pengusaha Usaha Kecil dan Menengah (UKM) yaitu dengan memilih jenis usaha yang sedang populer, strategi pengembangan yang itu dan bisa saja mendalami hobi sebagai salah satu memulai Usaha Kecil dan Menengah (UKM). Dengan berkembangnya UKM, tentunya tidak lepas dari campur tangan manusia. Kualitas dari Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal sangat penting untuk sebuah kesuksesan suatu perusahaan. Peningkatan kinerja SDM salah satunya yang menjadikan alasan terpenting yang bertujuan supaya perusahaan dapat menghadapi persaingan yang semakin ketat. Sumber Daya Manusia (SDM) mengacu pada kebijakan, praktik, dan system itu memengaruhi perilaku pegawai, sikap dan kinerja (Noe et al., 2000).

SDM menjadi peran terpenting dalam kesuksesan sebuah organisasi. Dengan adanya SDM yang mempunyai kualitas maka suatu perusahaan dapat berkompeten dalam bidangnya. Sumber daya manusia merupakan faktor utama sebuah organisasi atau perusahaan dalam melakukan aktivitas bisnisnya, oleh sebab itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan professional (Nopi Oktavianti, 2020)<sup>1</sup>. Kualitas suatu SDM dapat di katakan baik apabila mereka memiliki kinerja yang baik didasari atas pengetahuan yang diiringi kemampuan dan terampil dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan tanggung jawab.

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) berperan untuk mengurangi pengangguran dan menyerap tenaga kerja yang ada di suatu Negara dan sering kali dianggap sebagai penyelamat ekonomi disuatu Negara. Jika dilihat dari segi jumlahnya pegawai, Usaha Kecil dan Menengah (UKM) lebih sedikit

dibandingkan perusahaan besar. Tetapi bukan berarti bahwa UKM tidak membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Salah satunya pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) pembuatan furniture yang bergerak dibidang perdagangan. Dengan demikian, dalam suatu pekerjaan SDM harus memiliki keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang baik sehingga tujuan dari Usaha Kecil dan Menengah (UKM) dapat tercapai dengan kepuasan kerja yang maksimal. Berdasarkan data BPS pada 2018, bahwa Indonesia memiliki jumlah UMKM sekitar 64.194.057 (99.99%), dengan perincian : Usaha Mikro (UM) sebesar 63.350.222 (98.68%), Usaha Kecil (UK) sebesar 783.132 (1.22%), dan Usaha Menengah sebesar 60.702 (0.09%). Dan memiliki Usaha Besar (UB) sekitar 5.550 (0.01%). Dengan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar 99% unit bisnis di Indonesia adalah Usaha Kecil dan Menengah (UKM).

Mebel merupakan salah satu usaha andalan bagi Provinsi Jawa tengah, disamping usaha tekstil. Di Indonesia, usaha mebel sangat berpotensi besar bagi perekonomian di Indonesia. Tentunya juga memiliki daya tarik bagi masyarakat luar maupun dalam negeri. Suatu tujuan organisasi dapat dicapai mulai dari cara pegawainya bekerja, dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi pada pegawai maka akan berdampak pula terhadap kinerja pegawai tersebut. Tentunya disamping kepuasan kerja yang tercapai pasti ada kinerja yang maksimal. Tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) juga sangat berpengaruh pada suatu UKM untuk menghadapi persaingan. Kinerja kerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan akan mendorong kemajuan pada perusahaan serta dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan (Nopi Oktavianti,2020)<sup>1</sup>.

Dalam usaha untuk melaksanakan tugas-tugas seorang SDM harus memiliki keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan. Keterampilan menurut Arifia Nurriqli dan Anthonius J. Karsudjono (2020) Keterampilan Kerja adalah para karyawan dalam menduduki jabatannya mempunyai kemampuan keterampilan secara teknis, keterampilan dalam hubungan kemanusiaan, dan keterampilan secara konseptual dengan indikatornya keterampilan teknis untuk kesesuaian

penempatan, keterampilan hubungan kemanusiaan, keterampilan konseptual, dan keterampilan yang disesuaikan dalam pekerjaan dan tugas<sup>2</sup>. Keterampilan merupakan suatu kemampuan yang berasal dari ide pikiran dan menghasilkan suatu kreatifitas yang bernilai dari hasil pekerjaan tersebut. Namun, apabila seorang menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan belum mencapai target yang sesuai, maka dikatakan orang tersebut belum bisa dikatakan terampil. Dan sebaliknya apabila orang tersebut menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dan sesuai target maka orang tersebut bisa dikatakan terampil. Keterampilan menjadi yang salah satu factor sebagai penunjang keberhasilan kinerja pegawai.

Seorang pegawai memiliki keterampilan dari kemampuan dan adanya pengetahuan. Namun, apabila pegawai tidak memiliki pengetahuan, mereka akan kesulitan dalam mengawali suatu pekerjaan dan sebaliknya. Jenis pengetahuan yang didapatkan seseorang beragam. Pengetahuan yang tidak didasari adalah pengetahuan yang merupakan hasil pemahaman dari melihat suatu objek yang sering dijumpai dalam kehidupan sehari-hari. Suatu pengetahuan tidak lepas dari ilmu, secara logis dan sistematis pengetahuan dapat diketahui melalui panca indera dan pengolahan pikiran. Untuk mendapatkan suatu pengetahuan, pegawai tentunya harus melewati proses belajar, mengamati, menganalisa dan mencari. Bisa saja di kehidupan sehari-hari kita dapat mengamati. Dengan adanya pengetahuan yang dimiliki, menjadikan lebih tau mana yang salah dan mana yang benar. Dan tentunya bisa membedakan antara objek satu dengan objek yang lain. Pengetahuan merupakan salah satu kunci sukses sebuah perusahaan. Sekarang menjadi tren ketenagakerjaan untuk menunjukkan bahwa proporsi yang signifikan terhadap kerja dan semakin berkembang dengan seiring dengan adanya pengetahuan pekerja. Pengetahuan adalah hasil dari daya ya setelah orang tersebut melakukan pengindraan jauh. Suatu pengetahuan berasal dari beberapa factor, yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman. Dengan hal tersebut tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman dalam UKM yang rendah akan berpengaruh negative akan kinerja pegawai. Para pelaku UKM di wilayah Weleri, Kendal tingkat pendidikannya sangat bervariasi, tampak pada table berikut :

**Tabel 1. 1 Data Presentase Tingkat Pendidikan pada UKM**

No	Kecamatan	Pendidikan Terakhir					Asal (Tempat Tinggal)			
		SD	SMP	SMA	PT	Tidak Sekolah	Jumlah	Kendal	Luar Kendal	Jumlah
1	Boja	35%	36%	21%	4%	4%	100%	81%	19%	100%
2	Limbangan	62%	19%	15%	2%	1%	100%	88%	12%	100%
3	Plantungan	51%	20%	10%	2%	16%	100%	94%	6%	100%
4	Kaliwungu	38%	18%	36%	5%	2%	100%	85%	15%	100%
5	Kaliwungu Selatan	40%	21%	32%	3%	4%	100%	76%	24%	100%
6	Pegandon	43%	25%	28%	3%	0%	100%	95%	5%	100%
Jumlah		45%	24%	22%	3%	5%	100%	87%	13%	100%

Sumber : Data UMKM Weleri, Kendal

Berdasarkan table 1.1 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang ada pada Weleri, Kendal sangat bervariasi. Pada Kecamatan Boja presentase pendidikan terakhir pada tingkat pendidikan SD sebesar 35%, SMP sebesar 36% SMA sebesar 21%, Perguruan Tinggi sebesar 4%, dan tidak sekolah sebesar 4%. Di Kecamatan Limbangan tingkat pendidikan SD sebesar 62%, SMP sebesar 19%, SMA sebesar 15%, Perguruan Tinggi sebesar 2%, dan tidak sekolah sebesar 1%. Tingkat pendidikan pada Kecamatan Plantungan pada SD sebesar 51%, SMP sebesar 20%, SMA sebesar 10%, Perguruan Tinggi 2%, dan tidak sekolah 16%. Pada Kecamatan Kaliwungu SD sebesar 38%, SMP 18%, SMA sebesar 36%, Perguruan Tinggi 5%, dan tidak sekolah 2%. Di Kecamatan Kaliwungu Selatan tingkat pendidikan SD sebesar 40%, SMP 21%, SMA 28%, Perguruan Tinggi sebesar 3%, dan tidak sekolah 4%. Dan pada kecamatan Pegandon tingkat pendidikan SD sebesar 43%, SMP sebesar 25%, SMA sebesar 28%, Perguruan Tinggi sebesar 3%, dan tidak sekolah sebesar 0%. Pada table tersebut

membuktikan bahwa tingkat pendidikan pada Weleri, Kendal yang terendah ada pada tingkat Perguruan Tinggi yaitu dengan presentase sebesar 3% dan tingkat pendidikan tertinggi yaitu pada tingkat pendidikan SD sebesar 45%.

Dengan adanya SDM yang berkualitas, tentunya menghasilkan kinerja pegawai yang baik dan didasari atas keterampilan, kemampuan dan pengetahuan dari SDM tersebut. Berdasarkan data yang ada, dari Kementerian Perindustrian atau yang di sebut dengan Kemenperin (2017), industry furniture yang berbahan dasar kayu memiliki kinerja yang bagus. Nilai pertumbuhan produksinya selama periode 2010 – 2014 yaitu 67,7%. Nilai produksi kayu di 2010, sebanyak Rp 10,923 milyar dan pada ahun 2014 mengalami peningkatan menjadi Rp 17,779 miliar. Berikut merupakan gambar grafik yang menunjukkan kinerja indrustri furniture kayu di Indonesia pada periode 2010 – 2014 :



Sumber : Kemenperin (2017), diolah<sup>3</sup>

**Gambar 1. 1 Kinerja Industri Furnitur Kayu Indonesia pada 2010-2014**

Dengan adanya peningkatan kinerja pegawai, para pegawai merasakan adanya kepuasan dalam melaksanakan tugasnya. Kepuasan pegawai dikatakan tidak maksimal karena adanya perlakuan yang kurang sepadan akan prestasi kerja yang diraihinya, dedikasi, loyalitas maupun kejujuran yang dimiliki akan tiada apabila tidak ada penghargaan yang wajar dari perusahaan. Persoalan tersebut tentunya sulit diabaikan, bahkan sebaliknya bahwa kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai memiliki peran terpenting dalam tercapainya sebuah keberhasilan suatu perusahaan.

Ketiga hal yang dimiliki SDM tersebut sangat berpengaruh penting bagi keberlangsungan Usaha Menengah dan Kecil (UKM) karena sebagai penggerak dan sehingga menjadi UKM yang unggul dan dapat bersaing dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten. Menurut hasil penelitian dari Indri Tolo, Jantje L. Sepang, & Lucky O.H Dotulong (2016) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara keterampilan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Disopora) Manado<sup>4</sup>. Didukung dengan penelitian oleh (Mei Indrawati & Hidayat) bahwa keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bojonegoro<sup>5</sup>. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian dari salah satu peneliti, menyatakan bahwa secara keseluruhan Keterampilan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang penelitiannya pada PT. Tri Mustika Cocominaesa Febrio Lengkong, Victor P.K Lengkong & Rita N. Taroreh (2019)<sup>6</sup>.

Penelitian mengenai kepuasan kerja sudah banyak diteliti, namun dari penelitian tersebut didapati berbagai hasil yang belum konsisten. Dari hasil penelitian oleh (Nopi Oktavianti, 2020)<sup>1</sup> menyatakan bahwa antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada PT. DEW INDONESIA berpengaruh positif dan signifikan. Dan didukung dengan penelitian lainnya, yaitu penelitian oleh (Oxy Rindiantika Sari & Heru Susilo, 2018)<sup>7</sup> hasil analisis mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Annisa, 2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan pada pemikiran latar belakang diatas, adanya perbedaan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Maka berdasarkan fenomena *gap* dan *research gap* tersebut peneliti mengangkat judul : **“Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja**

## **Sumber Daya Manusia (Sdm) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Ukm Mebel Weleri, Kendal, Jawa Tengah)”.**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Bagaimana pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus UKM Mebel Weleri, Kendal, Jawa Tengah).

1. Bagaimana pengaruh antara keterampilan dengan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di UKM Mebel ?
2. Bagaimana pengaruh antara keterampilan dengan kepuasan kerja di UKM Mebel ?
3. Bagaimana pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di UKM Mebel ?
4. Bagaimana peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi antara Keterampilan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di UKM Mebel?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih dalam tentang pengaruh keterampilan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kepuasan kerja. adapun rincian dari tujuan masalah dari penelitian ini, sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan dengan kinerja Sumber Daya Manusi (SDM) di UKM Mebel .
2. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan dengan kepuasan kerja di UKM Mebel.
3. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh positif dan signifikan antara dengan kepuasan kerja di UKM Mebel.

4. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi antara Keterampilan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di UKM Mebel?

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah, sebagai berikut:

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Dapat memperkaya pengetahuan tentang pengaruh keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kepuasan kerja.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kepuasan kerja.



## **BAB II. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1.Landasan Teori**

#### **2.1.1. Keterampilan**

Keterampilan pada suatu pekerjaan sangat dibutuhkan karena berpengaruh besar bagi kemajuan perusahaan untuk bisa berkompeten pada bidangnya dan menghasilkan sebuah nilai dari pekerjaan tersebut. Keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah maupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut (Vika Trianing Wahyu, 2020)<sup>8</sup>. Bisa diartikan bahwa keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam mengoprasikan sesuatu secara mudah dan cermat dan dapat dipertimbangkan.

Dalam Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Mebel, suatu keterampilan sangat dibutuhkan, karena sebagai salah satu faktor keberhasilan hasil dari proses kerja. Keterampilan menurut Spencer dikutip oleh Sutoto (2004:1-10), cluster meliputi kompetensi

- 1) Concern for order (CO) merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mengurangi ketidakpastian khususnya yang berkaitan dengan pengaturan instruksi, kerja, data, dan informasi di lingkungan sekitarnya,
- 2) Initiative (INT) merupakan dorongan bertindak untuk melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan, melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu. Tindakan ini dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan atau menghindari timbulnya masalah atau menciptakan peluang baru.
- 3) Impact and influence (IMP) merupakan tindakan membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau mengesankan sehingga orang lain mau mendukung agendanya.
- 4) Information seeking (INFO) merupakan besarnya usaha tambahan yang dikeluarkan untuk mengumpulkan informasi lebih banyak.

Robert L. Katz yang dikutip oleh Ulber Silalahi (2011:56), mengidentifikasi jenis-jenis keterampilan, yaitu

- 1) Pertama, keterampilan teknik (technical skills), yaitu kompetensi untuk melaksanakan tugasnya dengan teknik, alat, prosedur dan pengetahuan dengan efisien dan efektif.
- 2) Kedua, keterampilan administratif, merupakan kemampuan untuk mengurus, mengatur dan mencatat semua hasil dan hambatannya yang dialami sesuai dengan prosedur.
- 3) Ketiga, keterampilan hubungan manusia, yaitu kemampuan untuk memotivasi dan memahami orang lain baik dalam individu atau kelompok.
- 4) Keempat, keterampilan konseptual, merupakan kemampuan mengkoordinir serta mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi.
- 5) Kelima, keterampilan diagnostik, merupakan kemampuan secara cepat mendapatkan sebab benar dari suatu situasi dengan melalui data yang valid.

Dengan adanya keterampilan, suatu pekerjaan mudah di aplikasikan dan menghasilkan tingkat efektifitas yang baik. Pada pengerjaan suatu tugas, para pegawai dituntut untuk bisa membuahkan hasil dari kerjanya untuk kepuasan dari pelanggan. Maka dari itu, suatu keterampilan sangat dibutuhkan dalam pengerjaan tugas. Keterampilan adalah keahlian yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan seefektif mungkin, serta pelanggan merasakan puas dengan hasilnya.

Dalam pemberian tugas, pegawai dituntut untuk melaksanakannya sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan keterampilan merupakan kemampuan melakukan pola pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu (Muhibbin, 2013). Keterampilan merupakan kegiatan teknis yang berhubungan dengan ritme dan keseimbangan serta efisiensi. Dengan kata lain, Sumber Daya Manusia harus

memahami ritme saat pelaksanaan tugas dan memahami resiko pekerjaan yang ada dan bisa mengatasinya. Keterampilan kerja adalah para pegawai dalam menduduki jawabannya mempunyai kemampuan keterampilan secara teknis, keterampilan dalam hubungan kemanusiaan, dan keterampilan secara konseptual dengan indikatornya keterampilan teknis untuk kesesuaian penempatan, keterampilan hubungan kemanusiaan, keterampilan konseptual, dan keterampilan yang disesuaikan dalam pekerjaan dan tugas (Arifia Nurriqli & Anthonius J. Karsudjono, 2020)<sup>2</sup>. Dalam menjalankan tugas yang telah diberikan, pegawai harus mematuhi etika yang telah ada dalam peraturan di perusahaan tersebut. Etika merupakan prinsip dasar yang berakibat adanya rasa tanggung jawab terhadap perusahaan. Perusahaan yang mutlak memerlukan pegawai yang memiliki kemampuan yang mencukupi. Sumber Daya Manusia dalam menggali kemampuan tak lepas dari pengetahuan yang berasal dari wawasan yang mereka dapat.

Dengan adanya persaingan yang ketat, setiap perusahaan menuntut SDM untuk berinovasi untuk mempertahankan diri di dunia yang kompetitif. Inovasi hadir dengan pengetahuan baik diam-diam maupun eksplisit yang dikontribusikan oleh sumber daya manusia kepada organisasi (A. Arun Kumar & Uday Kumar Kalva, 2015). Meskipun istilah konsep pengetahuan telah berkembang dari 1970-an, tetapi masih ada beberapa perusahaan yang belum menerapkan konsep tersebut. Namun, dengan adanya ketidaktahuan pegawai akan pengetahuan, dapat memperngaruhi pertumbuhan dan kemajuan dalam sebuah perusahaan di berikutnya. Oleh sebab itu perusahaan harus menyadari bahwa pengetahuan sangat penting dalam mencapai keunggulan kompetitif.

### **2.1.2. Kinerja Pegawai**

Tanggung jawab seorang pegawai dengan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas seorang pegawai sangatlah berpengaruh bagi suatu perusahaan. Dengan adanya prestasi kerja yang dicapai oleh para pegawai dengan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, suatu perusahaan dapat berjalan dengan semestinya.

Kinerja pegawai yang sesuai dengan tujuan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan akan menjadikan perusahaan akan bersaing secara unggul/kompetitif dan pastinya dengan adanya kinerja pegawai yang sesuai akan mendorong kemajuan sebuah perusahaan. Agar karyawan selalu konsisten dengan kinerjanya setidaknya-tidaknya perusahaan harus menjaga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam memberikan motivasi bagi karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras dan menghasilkan kinerja yang maksimal (Nopi Oktavianti, 2020)<sup>1</sup>.

Menurut pendapat dari (Suprihati, 2014) Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi<sup>9</sup>. kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan untuk mencapai sebuah tujuan (Oxy Rindiantika & Sari Heru Susilo, 2018)<sup>7</sup>. Suatu perusahaan dapat mencapai keberhasilan dalam menjalankan suatu tujuannya, tergantung dengan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan pekerjaannya tentunya dengan dilandasi adanya pengetahuan samapai terampil dalam berkerja.

Keterbatasan akan SDM membuat suatu perusahaan sulit dalam memilih SDM yang berkompeten. Oleh karena itu harus hati-hati dan memperhatikan setiap aspek-aspek dalam berkerja. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:18-19) standar kinerja mempunyai aspek-aspek yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.

Aspek kuantitatif meliputi:

- 1) Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- 2) Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
- 3) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan
- 4) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitatif meliputi:

- 1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
- 2) Tingkat kemampuan dalam bekerja,
- 3) Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan
- 4) Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

Dalam hubungan pada suatu perusahaan, kinerja pegawai harus dinilai karena merupakan suatu hal yang bersifat penting, karena dengan adanya kinerja pegawai maka perusahaan akan dapat mengetahui seberapa tinggi tingkat yang dicapai dan seberapa jauh tugas-tugas yang telah dilaksanakan.

### **2.1.3. Kepuasan Kerja**

Salah satu usaha untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan senang seseorang terhadap pekerjaan yang dapat terlihat dari sikap seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu dilingkungan pekerjaannya (Nopi Oktavianti, 2020)<sup>1</sup>. Dengan adanya kepuasan kerja, peran perusahaan dan kebutuhannya dapat terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja pegawai akan muncul apabila faktor-faktor pengganggu atau penghambat seperti karakter perkerjaan, teman sejawat, kondisi kerja, gaji, upah, promosi, kepemimpinan, dan keadilan atas hak-hak pegawai bisa terpenuhi sesuai dengan harapan (ekspektasi) (Sunarta, 2019)<sup>10</sup>.

Menurut Stephen Robins (2001) Kepuasan kerja terdiri dari faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang Adalah suatu pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kebebasan, keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas.
- 2) Imbalan yang pantas Adalah sistem upah yang diberikan secara adil yang dirasakan dari pembayarran tersebut
- 3) Kondisi yang mendukung Adalah lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan kenyamanan tugas

- 4) Rekan kerja yang mendukung Adalah sampai sejauh mana rekan kerja bias bersahabat, kompeten dan mendukung.
- 5) Kesesuaian kepribadian pekerjaan Adalah kecocokan yang tinggi antara seorang pegawai dan pekerjaan yang menghasilkan seorang individu terpuaskan.

Kepuasan kerja adalah sikap yang mencerminkan sikap emosional yang menyenangkan serta pegawai memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya. Dalam makna lain, sikap tersebut dapat diartikan oleh sikap dalam moral bekerja, kedisiplinan serta prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan hal terpenting bagi pegawai untuk menggunakan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian dalam kepuasan kerja salah satunya pegawai memperoleh hasil yang matang dari adanya proses yang terlaksana dengan baik dan mencapai tingkat yang semestinya. Dalam pencapaian kepuasan kerja, rentan dengan adanya kegagalan. Kegagalan ini berakibat mengancam kondisi pegawai dan pada akhirnya akan stress dan frustasi. Kondisi tersebut akan mengancam kemampuan seseorang dalam pelaksanaan kerja mereka dan tidak tercapainya kerja secara efektif dan efisien. Perkembangan teknologi komunikasi dan informasi di Era digital memfasilitasi komunikasi untuk meningkatkan pemahaman antara pegawai dan organisasi, sehingga secara tidak langsung berpotensi meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Sunarta, 2019)<sup>10</sup>.

Dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi, yang perlu mendapatkan perhatian adalah bahwa pimpinan harus dapat memberikan pelayanan berkualitas, dan meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai (Erni Hayati Nasution, Said Musnadi & Faisal, 2018)<sup>11</sup>.

## **2.2. Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1. Hubungan Keterampilan dan Kepuasan Kerja**

Menurut pendapat dari Robbins (1996:75) ada enam faktor yang menentukan kepuasan pegawai, yang salah satu dari ketiga factor tersebut yaitu kerja yang secara mental menantang, dimana pegawai cenderung

lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan yang menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik.

*H1 : Keterampilan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja*

### **2.2.2. Hubungan Keterampilan dan Kinerja Pegawai**

Dalam konteks sektor publik, pegawai negeri akan merasa bahwa pekerjaan mereka adalah berarti jika mereka harus menggunakan keahlian yang berbeda dalam melakukan pekerjaan, khususnya dalam memenuhi kebutuhan berbagai pemangku kepentingan (Johanim Johari dan Khulida Kirana Yahya, 2016:560)<sup>12</sup>. Pada penelitian Sri Yuni Sulistiani (2016) Keterampilan kerja pada PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berdasarkan indikator-indikator dari hasil tanggapan responden dengan menggunakan variabel keterampilan pegawai, yaitu : keahlian dasar (*basic literacy skill*), keahlian teknik (*technical skill*), keahlian interpersonal (*interpersonal skill*), Menyelesaikan masalah (*problem solving*)<sup>13</sup>. Keterampilan pegawai yang tinggi akan menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi juga (Welinus Halawa, 2019)<sup>14</sup>.

*H2 : Keterampilan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai*

### **2.2.3. Hubungan Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja**

Menurut Wibowo (2015:141) Kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja, karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Jika seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka semangat kerjanya akan semakin meningkat (Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo, 2018)<sup>7</sup>. Pada dasarnya kepuasan kerja tergantung pada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Orang yang paling tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak, namun mendapat yang paling sedikit. Sedangkan yang paling merasa puas adalah orang yang

menginginkan banyak dan mendapatkannya (Moorse, dalam Panggabean, 2002:128).

*H3 : Kinerja Pegawai berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja*

#### **2.3.4. Hubungan Keterampilan dan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja**

Keterampilan merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas dengan pengetahuan yang dimiliki. Seseorang yang memiliki pengetahuan belum tentu memiliki keterampilan, dan sebaliknya seseorang yang memiliki keterampilan belum tentu memiliki kemampuan. Keterampilan adalah melaksanakan secara berulang kali untuk bisa trampil dan bertanya pada yang sudah trampil untuk bisa mengetahui tip-tip di lapangan dalam pelaksanaannya (NA Dian Anggraeni, 2015)<sup>15</sup>. Pegawai yang memiliki tingkat keterampilan yang tinggi akan memberngarungi kinerja yang baik dibandingkan dengan keterampilan yang rendah. Menurut Ririn Nur Indah Sari & Hadi Siti Hadijah (2016)<sup>16</sup> dalam jurnalnya yang berjudul Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja, kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu. Dengan adanya Keterampilan Kerja yang baik dan menghasilkan Kinerja Pegawai yang baik pula, maka pegawai akan merasakan puas akan pekerjaannya. Kepuasan Kerja merupakan perasaan puas pegawai akan pekerjaan yang telah dilaksanakannya.

*H4 : Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel mediasi antara Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai.*

### 2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk dasar sebagai penyusunan sebuah penelitian terbaru dengan bertujuan sebagai gambaran atau perbandingan yang bersifat mendukung penelitian bagi para peneliti yang sejenis dengan penelitiannya. Berikut ini merupakan table penelitian terdahulu yang mencangkup penelitian :

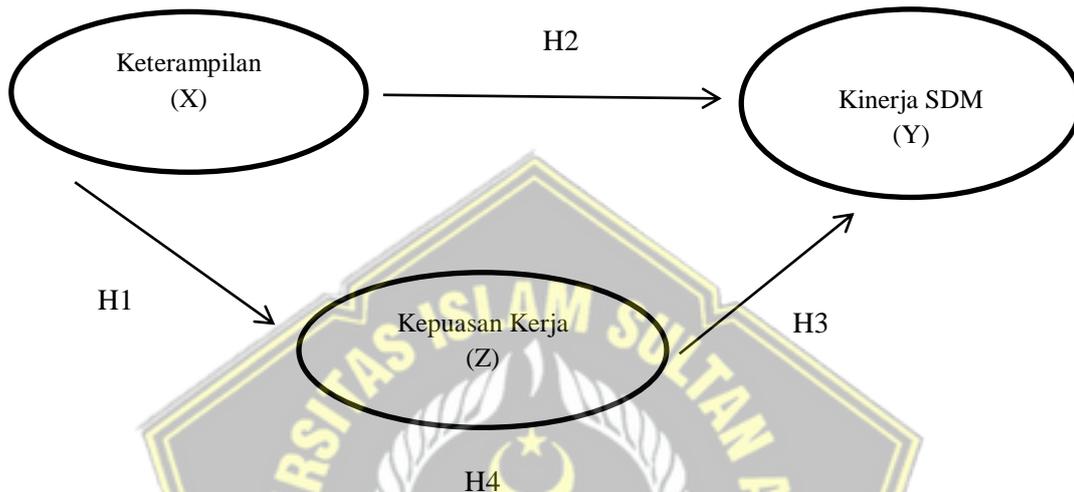
No.	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nopi Oktavianti 2020	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan T. DEW Indonesia	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja karyawan pada karyawan PT. DEW Indonesia
2	Sri Yuni Sulistiani 2016	Pengaruh Kemamuan Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Leasing	Keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bahana Cahaya Sejati Clamis dengan uji signifikan t hitung sebesar 4,614 dan t table sebesar 1,9956
3	Welinus Halawa 2019	Pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan	Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada T. Jefrindo Consultant Medan dibuktikan dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$ dan t hitung $2,802 > t$ table 1,670
4	NA Dian Anggraeni 2015	Pengaruh Keterampilan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Cv. Abisai Semarang)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi moderasi positif memengaruhi keterampilan kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan.

## 2.4. Model Penelitian

Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Sdm)

Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

(Studi Kasus Ukm Mebel Weleri, Kendal, Jawa Tengah)



**Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian**

Pengembangan Hipotesis :

*H1 : Keterampilan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja*

*H2 : Keterampilan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai*

*H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai*

*H4 : Keterampilan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja*

## **BAB III. METODE PENELITIAN**

### **3.1. Jenis Penelitian**

Secara keseluruhan, penelitian ini untuk membuktikan dan menganalisis tentang hubungan antara variable independen dengan variable dependen dengan melalui pengujian hipotesis. Berdasarkan dari tujuan pada penelitian ini termasuk kedalam jenis *Explanatory Research*. Metode penelitian yang bermaksud menjelaskan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antar variabel-variabel lainnya diartikan sebagai metode explanatory research (Sugiono, 2014). Metode dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang berguba untuk memperkuat maupun menolak hipotesis dari penelitian yang ada sebelumnya.

### **3.2. Populasi dan Sampel**

#### **3.2.1. Populasi**

Menurut pendapat Sugiyono (2010:215) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini meliputi semua Pelaku atau SDM UKM (Usaha Kecil Menengah) di Kota Weleri, Kendal yang usahanya masih aktif di 2020. Dalam penelitian populasinya adalah pelaku UKM mebel di Weleri, Kendal dengan 20 unit UKM Mebel di Weleri, Kendal, Jawa Tengah yang rata-rata mempunyai pegawai dengan minimal 3 pegawai, sehingga menjadikan dari jumlah populasi tersebut sebanyak 52 responden.

#### **3.2.2. Sampel**

Sampel merupakan sebagian yang diambil dari seluruh obyek yang diteliti yang dianggap mewakili terhadap seluruh populasi dan diambil dengan menggunakan teknik tertentu (Prof Dr Usman Rinse M.S. April, 2009:189). rumus dari besarnya perhitungan sample yaitu

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir, yaitu sebesar 5%.

Peneliti menggunakan rumus Slovin diatas maka diperoleh :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{60}{1 + 60 (0.05^2)}$$

$$n = \frac{60}{1 + 60 (0.0025)}$$

$$n = 52.1 \text{ atau dibulatkan menjadi } 52$$

Adapun jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 52 responden. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Non Random Sampling* secara *purposive* yaitu memilih SDM UKM yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan sebagai berikut:

1. Lama kerja dalam bidang tersebut kurang lebih 1 (satu)
2. Warga Negara Indonesia yang berdomisili di Weleri, Kendal

### 3.3. Jenis dan Sumber Data

Agar penelitian dapat berjalan dengan maksimal, sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder.

### 3.3.1. Data Primer

Sumber data primer diperoleh dari kuesioner yang akan dibagikan kepada pegawai UKM mebel di Weleri, Kendal secara *offline* maupun *online* yang berisikan variable keterampilan (X1) kinerja sumber (Y1) dan kepuasan kerja (Y2).

### 3.3.2. Data Sekunder

Sumber data sekunder diperoleh dari jurnal penelitian terdahulu, majalah, artikel, dokumen, buku, makalah maupun dari internet yang ada hubungannya dengan penelitian.

### 3.4. Definisi Operasional

Definisi oprasional dalam penelitian ini adalah keterampilan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan definisi masing-masing variabel dijelaskan pada Tabel 3.1

**Tabel 3. 1 Daftar Variable dan Indicator**

No	Variable	Indicator	Sumber
01	Keterampilan (X) adalah kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode dan teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara spesifik.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kemampuan teknis</li><li>• Ilmu pengetahuan</li><li>• Ilmu teknologi</li></ul>	Wahyuni (2016) <sup>17</sup>
02	Kinerja (Y) adalah hasil olah pekerjaan yang dibebankan sebagai tanggung jawab baik segi jumlah dan kualitas untuk mencapai tujuan organisasi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kualitas</li><li>• Kuantitas</li><li>• Tanggung Jawab</li></ul>	Satria Avianda Nurchahyo (2020) <sup>18</sup>

03	Kepuasan kerja (Z) adalah cerminan perasaan senang seseorang terhadap pekerjaan yang dapat terlihat dari sikap seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu dilingkungan pekerjaannya	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Situasi pekerjaan</li> <li>• Kepribadian</li> <li>• Perasaan puas terhadap pekerjaan</li> </ul>	Nopi Oktavianti, 2020 <sup>1</sup>
----	--	--	------------------------------------

### 3.5. Metode Analisa Data

Dalam penelitian ini, metode analisa data menggunakan SPSS yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variable, yaitu variable *independent* (X) dan variable *dependent* (Y).

#### 3.5.1. Uji Instrumen

##### 3.5.1.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen (Suharsimi, 2010:211). Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai tingkat validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Fahrur Nisak, 2015)<sup>19</sup>. Hasil penelitian mampu menjelaskan suatu masalah yang sesuai dengan kejadian ataupun keadaan yang sebenarnya terjadi karena dengan menggunakan instrument penelitian yang memiliki validitas yang tinggi, sehingga hasil dari penelitian tersebut memuaskan.

##### 3.5.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (kepercayaan) menunjuk pengertian apakah sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu (Fahrur Nisak, 2015)<sup>19</sup>. Hasil pengukuran dikatakan konsisten ketika dilakukan pengujian yang sama, diberikan pada sampel

yang sama dan pada kesempatan yang berbeda tetapi tetap memberikan hasil yang sama (Salim, 2001). Dalam pengukuran suatu kuesioner dalam indikator yang melalui variabel atau konstruk menggunakan reliabilitas. Apabila jawaban dalam suatu pernyataan kuesioner dikatakan handal atau reliabel karena hasil kuesioner tersebut stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas dalam output spss, dan dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 (Cooper & Schindler, 2003).

### **3.5.2. Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model linier berganda pada penelitian ini sudah memenuhi persyaratan seperti : Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heterokedastisitas.

#### **3.5.2.1. Uji Normalitas**

Uji Normalitas dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik menggunakan *software* SPSS 23. Normalitas bertujuan mengkaji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen (terikat), variabel independen (bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak (Buang Mohamad Damin, 2019). Dasar pengambilan keputusan adalah :

- a. Jika data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b. Jika menyebar jauh dari diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dengan adanya data yang didapat dari bantuan program SPSS, dapat dilihat titik sebaran data yang ada dalam penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam data penelitian ini merupakan data normal, seperti pada gambar berikut ini :



Sumber : Olah Data SPSS 2016

**Gambar 3. 1** Pengujian normalitas P-P Plot

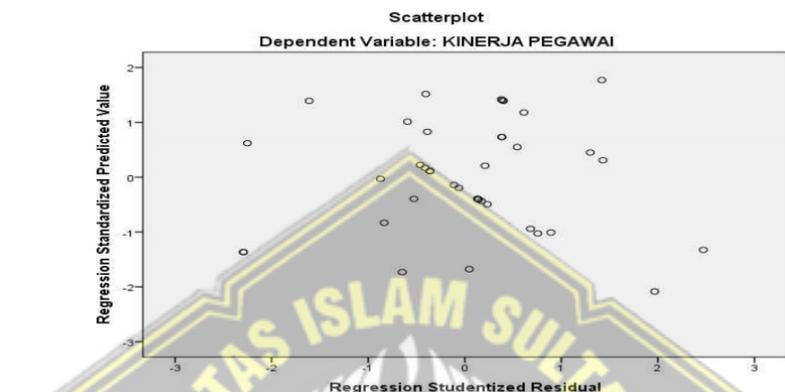
#### 3.5.2.2. Uji Mutikolinearitas

Uji Mutikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variable independen atau variable bebas tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variable atau tidak saling berkorelasi. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) nilainya yang lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas dan Tolerance lebih besar dari angka 0,10 serta koefisien antara variabel independen di bawah 0,5 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolineratis.

#### 2.5.2.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan satu kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas (Fahrur Nisak, 2015)<sup>19</sup>. Kriteria yang digunakan yaitu (Satria Avianda Nurcahyo, 2020) :

- a. Jika terjadi pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas
- b. Sebaliknya jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi 49 heteroskedastisitas



**Gambar 3. 2** grafik *Scaterplot Heteroskedastisitas*

Sumber : Olah Data SPSS 20, 2016<sup>4</sup>

#### 2.5.2.4. Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t - 1$  (sebelumnya) ( Welinus Halawa, 2019)<sup>14</sup>. Apabila dalam sebuah pengujian terjadi kolerasi, maka hal tersebut dinamakan Autokolerasi. Autokolerasi akan muncul apabila observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain.

#### 3.5.3. Analisa Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kasual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Yaenal Arifin, 2016)<sup>20</sup>

### 3.5.3.1. Persamaan Regresi

Regresi merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya suatu kolerasi antar variabel. Analisis regresi mempelajari hubungan yang diperoleh dan dinyatakan dalam persamaan yang menyatakan hubungan fungsional antara variabel-variabel. Maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi bertujuan untuk mendapatkan variabel fungsional antar variabel. Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung ataupun tidak langsung antara variabel bebas dengan variabel terkait dengan pengelolaan menggunakan SPSS. Adapun persamaan regresinya yaitu sebagai berikut :

$$Z = a X + e$$

$$Y = b_0 X + b_1 Z$$

Keterangan :

$X$  = Keterampilan Kerja

$Y$  = Kepuasan Kerja

$Z$  = Kinerja SDM

$e$  = *error* sub struktur 1

### 3.5.3.2. Uji t

Uji t atau Uji Parsial bertujuan untuk mengukur koefisiensi regresi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian melakukan dengan melalui uji t dan membandingkan t hitung (*observation*) dengan t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau  $\alpha = 0,05$ . Apabila pengujian menunjukkan hasil:

- 1)  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak Variabel independen dapat menerangkan variabel dependen, atau ada pengaruh signifikan antara dua variabel yang diuji.

- 2)  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima Variabel independen tidak dapat menerangkan variabel dependen, atau tidak ada pengaruh signifikan antara dua variabel yang diuji.

### 3.5.3.3. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengukur tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan adanya Uji F, peneliti bisa mengetahui apakah suatu variabel bisa didekati menggunakan distribusi atau tidak. Jika model signifikan maka model bisa digunakan untuk prediksi/peramalan, sebaliknya jika non/tidak signifikan maka model regresi tidak bisa digunakan untuk peramalan (Fahrudin Nisak, 2015)<sup>19</sup>. Suatu variabel bebas yang secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel bebas apabila F Rasio lebih besar dari F table. Dalam pengelolaan data menggunakan computer bantuan *software* SPSS.

### 3.5.3.4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui beberapa presentase (%) dari variasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menggunakan adalah sebagai berikut :

- a. Jika  $R^2 = 0$ , maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (0%) terhadap variabel tidak bebas.
- b. Jika  $R^2 = 1$ , maka variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. karena itu letak  $R^2$  berada dalam interval antara 0 dan 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ )

### 3.5.4. Uji Sobel Test

Uji sobel test digunakan untuk mengetahui apakah hubungan dalam sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai penengah atau mediator dalam hubungan tersebut dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung. Dalam penelitian ini ada empat variabel yang akan diuji, yaitu keterampilan kerja dan pengetahuan kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai Mediator, dan Kinerja SDM sebagai variabel Dependen. Penelitian ini menggunakan *Calculating Sobel Test* untuk

menganalisis jalur dengan menggunakan *sobel test*. Pengujian sobeltest dengan analisis jika  $p\text{-value} < \text{taraf signifikan } 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan (Satria Avianda Nurcahyo, 2020)<sup>18</sup>.



## BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Hasil Penelitian

Berdasarkan dari data-data yang diperoleh selama waktu penelitian dan analisis study, dengan bantuan program SPSS 23 dengan analisis deskriptif akan diuraikan. Analisis deskriptif merupakan analisis yang dilakukan untuk menghitung suatu karakteristik responden pada penelitian. Adapun tujuan dari analisis deskripsi adalah untuk mendukung dan menjabarkan hasil dan pembahasan penelitian secara terperinci. Sedangkan analisis jalur (*path analysis*) bertujuan untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kasual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

### 4.2. Karakteristik Responden

#### 4.2.1. Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	52	100.0	100.0	100.0

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan table 4.1 dapat diketahui bahwa semua responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 52 orang atau 100%. Hal ini mengindikasikan bahwa jumlah karyawan yang berkerja dalam bidang mebel di Kecamatan Weleri, Kendal didominasi oleh kaum laki-laki. Industri mebel didominasi oleh kaum laki-laki sebagai pekerja karena dalam bereproduksi pada industry mebel membutuhkan tenaga dan fisik yang kuat serta ketelatenan, kejelian berkerja dan kreatifitas didunia perkayuan sehingga dapat menghasilkan mebel yang berkualitas.

#### 4.2.2. Usia

**Tabel 4. 2 Usia Responden**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	39	75.0	75.0	75.0
31-40	2	3.8	3.8	78.8
41-50	11	21.2	21.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Sumber : Data primer yang diolah, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa usia responden paling banyak pada usia antara 20-30 yaitu sebanyak 75% atau 39 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa responden cukup berpengalaman serta di usia muda antara 20-30 lebih cepat mengerti apabila diberi pengetahuan yang baru dalam berkerja. Produktifitas pada usia 20-30 pada tingkat tinggi dan pada rentang usia tersebutlah pekerja dapat mudah mempelajari atau memahami suatu hal-hal yang baru serta tenaga pada responden pada rentang usia tersebut masih memiliki kondisi fisik yang tergolong cukup baik dan masih kuat dalam berkerja sehingga dapat memenuhi kebutuhan produksi dalam bidangnya.

### 4.2.3. Masa Kerja

**Tabel 4. 3 Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2-9	23	44.2	44.2	44.2
10-17	17	32.7	32.7	76.9
18-25	12	23.1	23.1	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Sumber : Data primer yang diolah, 2021*

Berdasarkan table 4.3 dapat diketahui bahwa masa kerja 2-9 sebesar 23 responden atau 44.2%, 10-17 sebesar 17 responden atau 32.7% dan 18-27 sebesar 12 responden atau 23.1%. maka dari itu dapat dilihat bahwa sebagian responden yang paling banyak masa berkerjanya di bidang mebel pada Kecamatan Weleri, Kendal dengan masa kerja selama 2-9 . Dari data responden ditemukan masa kerja terlama yaitu di angka usia 2 sampai 9 , dikarenakan banyak tenaga kerja yang masih memiliki usia produktif sehingga memiliki banyak kesempatan untuk mengasah keterampilan mebel dan juga pada usia tersebut tenaga masih bisa diandalkan.

### 4.2.4. Tingkat Pendidikan

**Tabel 4. 4 Tingkat Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	7	13.5	13.5	13.5
SMA	32	61.5	61.5	75.0
SMP	13	25.0	25.0	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Sumber : Data primer yang diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden paling banyak pada tingkat SMA dengan sebanyak 32 responden atau 61.5%, dan tingkat terbanyak kedua yaitu sebesar 13 responden atau 25.0% pada tingkat pendidikan SMP. Serta yang terakhir pada tingkat SD yaitu sebesar 7 responden atau 13.5%. hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat pendidikan yang sangat baik sehingga dapat mendukung kualitas penelitian dan kuesioner.

#### 4.3. Analisis Kualitatif

Berdasarkan tanggapan 52 Responden yang sudah melakukan pengisian kuesioner melalui online maupun offline tentang keterampilan, kinerja sumber daya manusia (SDM) dan kepuasan kerja pada ukm mebel di Weleri, maka peneliti akan menguraikan secara terperinci atas jawaban responden yang dikelompokkan dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi sebagai berikut, (Umar, 2012) :

$$RS = \frac{TT - TR}{Kelas}$$

5 = skala likert tertinggi yang digunakan dalam penelitian

1 = skala likert terendah yang digunakan dalam penelitian

$$RS = \frac{5 - 1}{5}$$

$$RS = 0,8$$

Berikut ini merupakan penjelasan rentang skala untuk kategori rendah sedang dan tinggi, sbagai berikut :

No	Interval	Kategori
1	Interval 1 – 1,80	Sangat Rendah
2	Interval 1,82 – 2,60	Rendah
3	Interval 2,61 – 3,40	Sedang
4	Interval 3,41 – 4,20	Tinggi
5	Interval 4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

#### 4.3.1. Keterampilan Kerja

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian yang ke satu yaitu dilakukan terhadap Keterampilan Kerja. adapun analisis yang dilakukan terhadap variabel Keterampilan Kerja di uraikan sesuai kriteria sebagai berikut:

**Tabel 4. 5 Deskriptif Keterampilan Kerja**

Indikator	STS		TS		RR		S		SS		Rata -rata
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
Mengaplikasikan kemampuan dan pengetahuan sesuai target kerja	0	0	0	0	0	0	37	148	15	75	4,29
Kemampuan mengaplikasikan tugas dengan benar dan tepat	0	0	0	0	0	0	32	128	18	90	4,31
Kemampuan menyalurkan berbagai kepentingan	0	0	0	0	0	0	46	184	6	30	4,12
Nilai rata-rata											<b>4,24</b>

*Sumber : data primer yang diolah, 2021*

Berdasarkan table 4.5 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden yaitu sebesar 4,24 sehingga dari hasil rata-rata tersebut dapat dikategorikan tinggi atau dapat ditarik kesimpulan bahwa Keterampilan Kerja di UKM Mebel Weleri sangat diperlukan bagi karyawan dalam mendukung kinerja SDM di perusahaan/organisasi. Dengan nilai rata-rata tertinggi pada indicator kemampuan mengaplikasikan tugas dengan benar nilai sebesar 4,31. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan fungsional khusus UKM Mebel di Weleri dapat mengaplikasikan kemampuan dan pengetahuan sesuai periode waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dan untuk nilai rata-rata terendah 4,12 terdapat pada indicator kemampuan menyalurkan berbagai kepentingan. Hal ini dikarenakan untuk membagi waktu antara aktivitas dengan organisasi dengan kata lain karyawan dapat profesional dalam menjalankan tugasnya.

#### 4.3.2. Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian yang ke satu yaitu dilakukan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). adapun analisis yang

dilakukan terhadap variabel Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di uraikan sesuai kriteria sebagai berikut:

**Tabel 4. 6 DESKRIPTIF KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)**

indikator	ST		TS		RR		S		SS		Rata-rata
	S										
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
Penyelesaian tugas dengan tepat waktu	0	0	0	0	2	6	40	160	10	50	4,15
Kelancaran pekerjaan dengan metodeefektif dan efisien	0	0	0	0	8	24	25	100	19	95	4,21
Pengambilan keputusan apabila terjadi masalah	0	0	0	0	19	57	29	116	4	20	3,71
Peningkatan kemampuan dalam menunjang pelaksanaan tugas	0	0	0	0	5	15	35	140	12	60	4,13
Tanggung jawab, teliti dan disiplin dalam pelaksanaan tugas	1	1	0	0	1	1	35	140	15	75	4,21
											<b>4,082</b>

*Sumber : data primer yang diolah, 2021*

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan dalam table diatas, rata-rata jawaban responden yaitu sebesar 4,082 sehingga dapat dikategorikan tinggi atau dapat diartikan bahwa Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) pada UKM Mebel di Weleri sangat diperluhkan dalam sebuah organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) pada UKM Mebel di Weleri sangat tinggi. Kemudian nilai rata-rata tertinggi terdapat pada dua indikator Kelancaran pekerjaan dengan metodeefektif dan efisien, dan Tanggung jawab, teliti dan disiplin dalam pelaksanaan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 4,21. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada mebel di Weleri bertanggungjawab dalam

mengerjakan tugasnya. Kemudian tingkat presentase terendah yaitu sebesar 3,71 dikarenakan dalam pengambilan keputusan pegawai memilih untuk mengikuti atasannya. Serta banyak responden yang banyak menjawab ragu-ragu, hal ini dikarenakan bahwa pegawai fungsional bagian khusus memiliki tingkat adaptasi atau penyesuaian terhadap pekerja dengan ukuran skala tinggi yang ditunjukkan dengan adanya rotasi team secara bertahap pada lintas minat kompetensi bidang pegawai.

### 4.3.3. Kepuasan Kerja

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian yang ke satu yaitu dilakukan terhadap Kepuasan Kerja adapun analisis yang dilakukan terhadap variabel Kepuasan Kerja diuraikan sesuai kriteria sebagai berikut:

**Tabel 4. 7 DESKRIPTIF KEPUASAN KERJA**

Indikator	STS		TS		RR		S		SS		Rata-rata
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
Upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan	0	0	0	0	2	6	43	17	7	35	4,1
Puas terhadap pekerjaan	0	0	4	8	2	6	26	10	20	100	4,19
Loyal terhadap pekerjaan dan rekan kerja	0	0	0	0	9	27	33	13	10	50	4,02
Kemampuan berkerjasama Dengan rekan kerja	0	0	0	0	2	6	32	12	18	90	4,31
Nilai rata-rata											<b>4,155</b>

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan dalam table diatas, rata-rata jawaban responden yaitu sebesar 4,155 sehingga dapat dikategorikan tinggi atau dapat

diartikan bahwa Kepuasan Kerja pada UKM Mebel di Weleri sangat diperlukan bagi karyawan, karena menunjang keberlangsungan kinerja karyawan. Kemudian rata-rata paling rendah 4,02 pada indicator loyal terhadap pekerjaan dan rekan kerja. hal ini dikarenakan dalam kelayakan dalam sebuah pekerjaan tergantung dengan sifat dari individu masing-masing. Dan rata-rata tertinggi pada indicator kemampuan berkerjasama dengan rekan kerja yaitu sebesar 4,31. Adanya hasil yang tinggi dikarenakan dalam suatu pekerjaan diharuskan mampu berkerjasama dengan tim maupun individu untuk menunjang suatu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### 4.4. Analisis Kuantitatif

##### 4.4.1. Hasil Uji Validasi

Pada penelitian ini, uji validasi diukur dengan menggunakan korelasi antara setiap skor pada butir pertanyaan dengan total skor yang diperoleh.

**Tabel 4. 8 HASIL UJI VALIDASI**

Variabel	Indicator	R hitung	R table 5%	Sign	Keterangan
Keterampilan Kerja (X)	X.1	0,786	0,268	0,000	Valid
	X.2	0,808		0,000	Valid
	X.3	0,792		0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,588	0,268	0,000	Valid
	Z.2	0,908		0,000	Valid
	Z.3	0,883		0,000	Valid
	Z.4	0,601		0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,324	0,268	0,019	Valid
	Y.2	0,782		0,000	Valid
	Y.3	0,629		0,000	Valid
	Y.4	0,637		0,000	Valid
	Y.5	0,739		0,000	Valid

Sumber : Output hasil estimasi validitas, 2021

Dari hasil uji validas pada variabel Keterampilan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indicator yang diajukan ke responden valid dan indicator dalam penelitian ini mewakili variabel sehingga menghasilkan niali r hitung > r table.

#### 4.4.2. Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 9 HASIL UJI REABILITAS**

Variabel	Alpha Cronbach	Angka Standar Reliabel	Kriteria
Keterampilan Kerja	0.817	0,60	Reliable
Kepuasan Kerja	0,800	0,60	Reliable
Kinerja Pegawai	0,752	0,60	Reliable

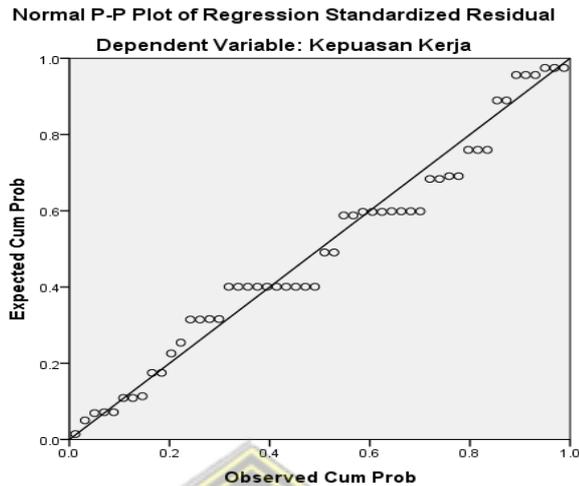
*Sumber : Output hasil estimasi validitas, 2021*

Dari hasil uji yang telah tercantum brdasarkan table , semua variabel dengan hasil reliable sehingga layak diuji ke tahap selanjutnya. Dengan hal tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Keterampilan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kineja Pegawai telah memenuhi persyaratan. Dalam arti, jika nilai *Cronback Alpha* >0,60 maka angket atau kuesioner dinyatakan reliable atau konsisten.

#### 4.4.3. Uji Normalitas

Normalitas bertujuan mengkaji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen (terikat), variabel independen (bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak (Buang Mohamad Damin, 2019). Dasar pengambilan keputusan adalah :

- a. Jika data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b. Jika menyebar jauh dari diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4. 1 Pengujian Normalitas dengan Grafik Scatterplot**

Berdasarkan pada gambar diatas dari hasil pengujian menggunakan program SPSS menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis mengikuti arah diagonal, sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut sudah memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.4.4. Uji Mutikolinearitas

**Tabel 4. 10 HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS**

Model	Collinearity statistic	
	Tolerance	VIP
Keterampilan Kerja	0,730	1,370
Kepuasan Kerja	0,730	1,370

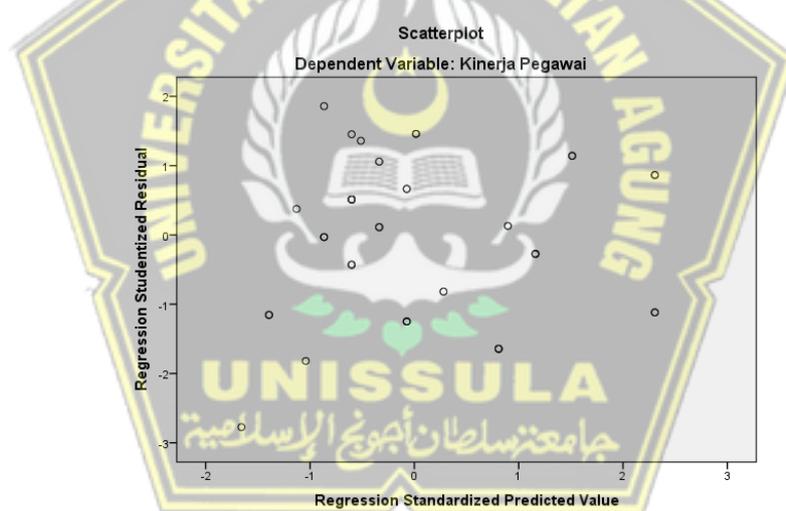
Sumber : Output hasil estimasi multikolinearitas, 2021

Berdasarkan hasil yang di peroleh pada table dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel bebas yang bernilai *tolerance*  $>0,10$  dengan nilai  $0,730 > 0,10$ . Dan dari hasil perhitungan VIP tidak ada hasil yang lebih dari 10 dengan nilai  $1,370 < 10$ . Adanya hasil yang sama antara dua variabel dikarenakan jumlah variabel independent hanya ada dua maka otomatis hasil *tolerance* dan VIP sama. Dengan demikian, mengacu pada dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa model regresi layak untuk dipakai.

#### 4.4.5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan satu kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas (Fahrin Nisak, 2015)<sup>19</sup>. Kriteria yang digunakan yaitu (Satria Avianda Nurcahyo, 2020) :

- Jika terjadi pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas
- Sebaliknya jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi 49 heteroskedastisitas



**Gambar 4. 2 Pengujian Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatteplot**

Berdasarkan dari pengamatan gambar dapat dilihat bahwa grafik tidak membentuk pola khusus, yaitu titik menyebar sehingga dapat dikatakan bahwa model tidak terdapat problem heteroskedastisitas.

#### 4.4.6. Uji Autokoleransi

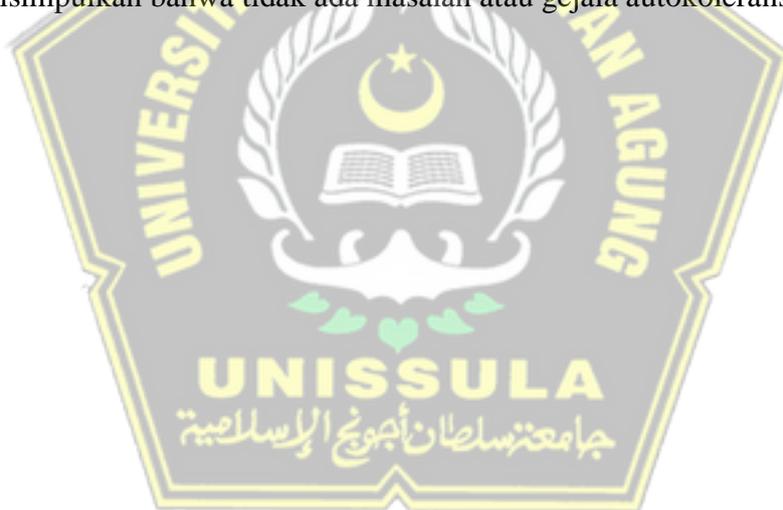
Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini menggunakan *Durbin Watson* (d) dengan ketentuan jika d terletak di antara dU dan (4-dU) maka hipotesis diterima dengan arti tidak ada autokoleransi atau tidak ada gejala.

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Autokoleransi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.836 <sup>a</sup>	.698	.686	1.078	1.940

*Sumber : Otput hasil estimasi Autokoleransi, 2021*

Berdasarkan table output “*model summary*” dapat diketahui bahwa nilai *Durbin Watson* (d) sebesar 1,940, selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai table *durbin Watson* dengan signifikasi 5% dan dengan 2 variabel. Maka nilai *Durbin Watson* yaitu dU sebesar 1,6334 dan dL sebesar 1,4741. Dapat disimpulkan bahwa nilai *Durbin Watson* 1,940 lebih besar dari batas atas (dU) yaitu 1,6334 dan kurang dari (4-dU)  $4-1,6334 = 2,3666$ . Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah atau gejala autokoleransi.



#### 4.5. Analisa Jalur Path

##### Analisa Jalur Tahap 1

Pengelolaan data menggunakan program SPSS dan memberikan nilai koefisien persamaan jalur sebagai berikut :

**Tabel 4. 12 HASIL PERSAMAAN REGRESI LINIER**

Model 1		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.900	2.734		1.793	0.079
	Keterampilan Kerja	0.922	0.214	0.520	4.300	0.000
	R Square	0,270				
	Adj R Square	0,255				
	Std Error Estimate	1,614				

Sumber : Output hasil estimasi regresi, 2021

Model persamaan adalah sebagai berikut:  $Y = Z = aX + e$

Dari model pada table menunjukkan bahwa koefisiensi regresi memiliki arah positif sebagaimana yang diharapkan.

- a. Koefisien Keterampilan Kerja memiliki arah positif terhadap Kepuasan Kerja yang berarti bahwa Keterampilan Kerja yang lebih baik akan meningkatkan Kepuasan Kerja. dan dari hasil tersebut selanjutnya bisa diinterpretasikan masing-masing dari besaran nilai koefisien regresinya.

##### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui beberapa presentase (%) dari variasi pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Berdasarkan table menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  pada model regresi sebesar 0,255 atau 25,5% variasi dari Kepuasan Kerja

dapat dijelaskan oleh variabel independen Keterampilan Kerja, sedangkan sisanya 74,5% Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh factor-faktor lainnya.

## Analisa Jalur Tahap 2

**Tabel 4. 13 HASIL PERSAMAAN REGRESI LINIER**

Model II	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.770	1.884		.409	.684
Kepuasan Kerja	.424	.094	.413	4.493	.000
Keterampilan Kerja	.991	.168	.543	5.915	.000
R Square	0.698				
Adj R Square	0.686				
Std. Error Estimate	1.078				

Sumber : Output hasil estimasi, 2021

Model persamaan adalah sebagai berikut

$$Y = b_0X + b_1Z$$

$$Y = 0,413X + 0,543Z$$

Dari model pada table menunjukkan bahwa koefisiensi regresi memiliki arah positif sebagaimana yang diharapkan.

- a. Koefisien Kepuasan Kerja memiliki arah positif terhadap Kinerja Pegawai yang berarti bahwa Kepuasan Kerja yang lebih baik meningkatkan Kinerja Pegawai.
- b. Koefisien Keterampilan Kerja memiliki arah positif terhadap Kinerja Pegawai yang berarti bahwa Kepuasan Kerja yang lebih baik meningkatkan Kinerja Pegawai.

## 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui beberapa presentase (%) dari variasi pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  pada model regresi sebesar 0,686 atau 68,6% variasi dari Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Keterampilan Kerja dan Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya 31,4% Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh factor-faktor lainnya.

## 4.6. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t atau Uji Parsial bertujuan untuk mengukur koefisiensi regresi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan melalui uji t dan membandingkan t hitung (*observation*) dengan t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau  $\alpha = 0,05$ . Apabila pengujian menunjukkan hasil:

- 1) t hitung > t tabel, maka  $H_0$  ditolak Variabel independen dapat menerangkan variabel dependen, atau ada pengaruh signifikan antara dua variabel yang diuji.
- 2) t hitung < t tabel, maka  $H_0$  diterima Variabel independen tidak dapat menerangkan variabel dependen, atau tidak ada pengaruh signifikan antara dua variabel yang diuji.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Keterampilan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh nilai dari Keterampilan sebesar 0,520 dengan nilai probabilitasnya 0,000 lebih kecil dari pada level signifikan yang digunakan sebesar 0,05 yang memiliki arti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima. Dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pengujian tersebut mampu menerima hipotesis pertama, sehingga dugaan yang menyatakan Keterampilan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

## **2. Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh nilai dari Keterampilan sebesar 0,543 dengan nilai probabilitasnya 0,000 lebih kecil dari pada level signifikan yang digunakan sebesar 0,05 yang memiliki arti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima. Dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian tersebut mampu menerima hipotesis pertama, sehingga dugaan yang menyatakan Keterampilan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

## **3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh nilai dari Kepuasan Kerja sebesar 0,413 dengan nilai probabilitasnya 0,000 lebih kecil dari pada level signifikan yang digunakan sebesar 0,05 yang memiliki arti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima. Dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian tersebut mampu menerima hipotesis pertama, sehingga dugaan yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

## **4. Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh nilai dapat diketahui dari pengaruh langsung Keterampilan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,520. Sedangkan pengaruh tidak langsung Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja adalah perkalian antara nilai beta Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai beta Kinerja Pegawai

terhadap Kepuasan Kerja yaitu :  $0,094 \times 0,168 = 0,015$ . Berdasarkan perhitungan tersebut, maka pengaruh total yang diberikan Keterampilan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu sebesar  $0,520 + 0,015 = 0,535$ .

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui bahwa pengaruh langsung sebesar 0,520 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,015 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan uji parsial pada model regresi dengan melihat taraf signifikansi (p-value) hasil hitung. Jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0.05 maka hipotesis diterima, sedangkan jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak (Satria Avianda Nurcahyo, 2020)<sup>18</sup>.

#### **1. Uji Hipotesis 1**

Koefisien regresi standar variabel Keterampilan Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang dari model 1 diperoleh hasil 0,520. Nilai koefisien regresi tersebut bermakna bahwa variabel Keterampilan Kerja yang baik akan meningkatkan Kepuasan Kerja. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan t hitung sebesar 4,300 dan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima. Dengan kata lain Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hal ini didukung oleh penelitian dari NA Dian Anggraeni (2015) yang hasilnya menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai CV. Abisai Semarang.

## **2. Uji Hipotesis 2**

Koefisien regresi standar variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dari model 2 diperoleh hasil 0,413. Nilai koefisien regresi tersebut bermakna bahwa variabel Kepuasan Kerja yang baik meningkatkan Kinerja Pegawai. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan t hitung sebesar 4.493 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima. Dengan kata lain Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini didukung oleh penelitian Nopi Oktvianti (2020) bahwa Kepuasan Kerja yang dilakukan oleh pegawai akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja pegawai PT. Dew Indonesia. Kemudian sejalan dengan penelitian Oxy Rindiantika Sari & Heru Susilo (2018) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung.

## **3. Uji Hipotesis 3**

Koefisien regresi standar variabel Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dari model 2 diperoleh hasil 0,543. Nilai koefisien regresi tersebut bermakna bahwa variabel Keterampilan Kerja yang baik meningkatkan Kinerja Pegawai. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan t hitung sebesar 5,915 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima. Dengan kata lain Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Sejalan dengan hasil penelitian Indri Tolo, Jantje L. Sepang & Lucky O.H Dotulong (2016) bahwa Keterampilan Kerja yang meningkat akan berpengaruh pada meningkatnya Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado. Dan didukung oleh penelitian Mei Indrawati & Hidayat (2019) menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencana Pembangunan Daerah Kabupaten Bonjonegoro.

#### 4. Uji Hipotesis 4

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh nilai dapat diketahui dari pengaruh langsung Keterampilan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,520. Sedangkan pengaruh tidak langsung Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja adalah perkalian antara nilai beta Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai beta Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja yaitu :  $0,094 \times 0,168 = 0,015$ . Berdasarkan perhitungan tersebut, maka pengaruh total yang diberikan Keterampilan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu sebesar  $0,520 + 0,015 = 0,535$ .

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui bahwa pengaruh langsung sebesar 0,520 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,015 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

#### 4.7. Uji Hipotesis (Uji F)

Dari perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh pada table sebagai berikut :

**Tabel 4. 14 HASIL UJI F**

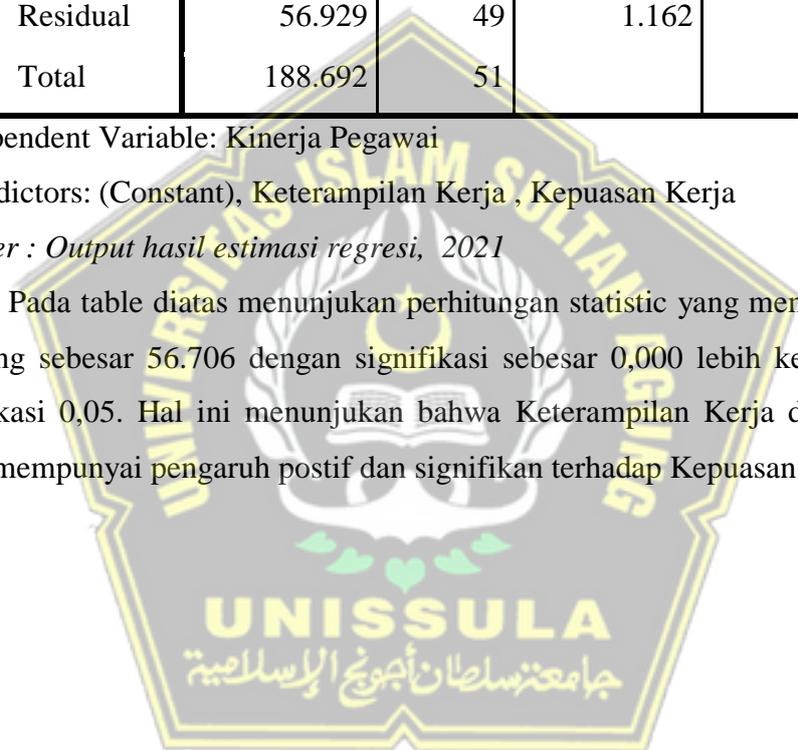
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.763	2	65.882	56.706	.000 <sup>b</sup>
	Residual	56.929	49	1.162		
	Total	188.692	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja , Kepuasan Kerja

*Sumber : Output hasil estimasi regresi, 2021*

Pada table diatas menunjukkan perhitungan statistic yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 56.706 dengan signifikasi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada signifikasi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.



#### 4.8. Uji Sobel Tes

Dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah Kinerja pegawai mampu menjadi mediator dari variabel Keterampilan Kerja dan Kepuasan Kerja maka digunakan uji test sobel. Penelitian ini menggunakan *Calculating Sobel Test* untuk menganalisis jalur dengan menggunakan *sobel test*. Pengujian sobeltest dengan analisis jika p-value < taraf signifikan 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan (Satria Avianda Nurcahyo, 2020)<sup>18</sup>.

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Dimana :

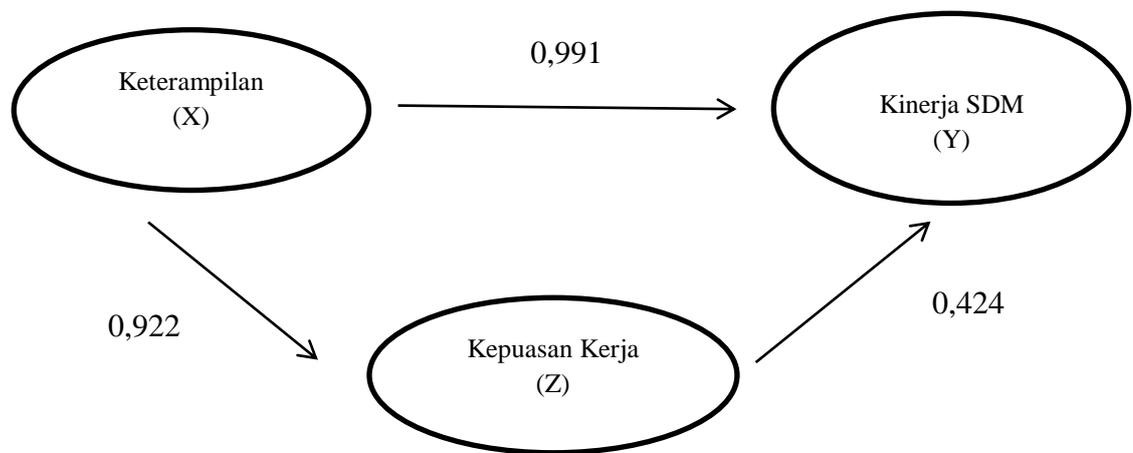
a = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi.

b = koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen.

$SE_a$  = standard error of estimation dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi.

$SE_b$  = standard error of estimation dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

Dari table hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Keterampilan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,922 dengan standar eror 0,214 dan nilai signifikan 0,000 kemudian untuk kepuasan kerja mendapatkan nilai koefisien 0,424 dengan standar eror 0,094 dan nilai signifikan 0,000. Sehingga keterampilan Kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja demikian juga Kepuasan Kerja signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian pada model penelitian peran Keterampilan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai diperoleh sebagai berikut :



**Gambar 4. 3 Kerangka Penelitian Hasil Uji Sobel**

Model diatas merupakan bentuk model dari regresi pertama dan kedua sehingga membentuk model analisis jalur (path analysis) dngan variabel Kepuasan Kerja sebagai mediator. Nilai z dari sobel test tidak dapat dihasilkan langsung dari hasil resgresi tetapi dengan perhitungan secara manual dengan rumus sobel test. Hasil perhitungan nilai z dari sobel test adalah :

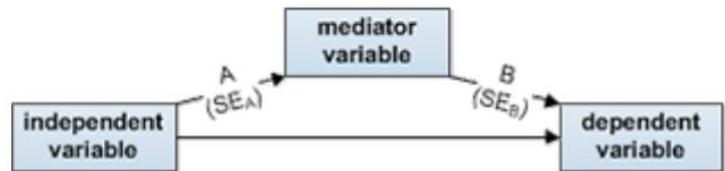
$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2 + (a^2 SE_b^2)}}$$

$$z = \frac{0,922 \times 0,424}{\sqrt{(0,424^2 \times 0,214^2) + (0,922^2 \times 0,094^2)}}$$

$$z = \frac{0,390}{\sqrt{0,015}}$$

$$z = 3,115$$

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 3,115 , karena nilai z diperoleh sebesar 3,115 dengan tingkat signifikasi 5% maka membuktikan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai.



A:  ?

B:  ?

SE<sub>A</sub>:  ?

SE<sub>B</sub>:  ?

**Calculate!**

Sobel test statistic: 3.11554636

One-tailed probability: 0.00091802

Two-tailed probability: 0.00183604

**Gambar 4. 4 Hasil Uji Sobel Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan perhitungan pada gambar diatas, hasil sobel tes diperoleh sebesar 3,115. Jika nilai sobel tes lebih besar dari pada table z yaitu 0.05 atau 1,96 maka dapat disimpulkan ada pengaruh tidak langsung pada model regresi. Jadi pada hasil sobel tes  $3,115 > 1,96$  ada pengaruh tidak langsung antara Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. dengan demikian pengujian tersebut dapat diartikan bahwa Kepuasan kerja mampu menjadi mediasi antara Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

## **4.9.Pembahasan**

### **4.9.1. Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kepuasan Kerja UKM Mebel Weleri**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Keterampilan Kerja efektif untuk membangun Kepuasan Kerja Pegawai. Artinya semakin tinggi Keterampilan Kerja yang dilakukan pegawai, maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan penilaian dari pertanyaan responden tentang salah satu variabel Keterampilan Kerja yang tertinggi yaitu mengaplikasikan kemampuan dan pengetahuan melalui penyelesaian tugas dalam target yang sudah ditentukan. Dari hasil pertanyaan terbuka dijelaskan bahwa mereka mengerjakan tugasnya dengan efektif dan efisien dengan menerapkan kemampuan dan pengetahuannya. Pegawai menguasai teknik-teknik dalam berkerja dengan menggunakan kemampuan dan pengetahuan yang telah dimiliki, sehingga menciptakan perasaan yang puas terhadap hasil pekerjaannya dan tentunya menciptakan situasi kerja yang menyenangkan. Dari hasil penelitian yang telah dijelaskan sejalan dengan penelitian dari NA Dian Anggraeni yang menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan atau positif terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada CV. Abisai Semarang (2015).

Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mengasah suatu kemampuan. Dapat diartikan bahwa pendidikan merupakan salah satu factor yang mempengaruhi Keterampilan Kerja, dengan semakin banyak ilmu yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi pula keterampilan kerja atau kemampuan kerja yang dimiliki. Chricela Natalia Joseph dan Debby Likumahua (2019) menyatakan bahwa Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan,berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis<sup>21</sup>. Saat keterampilan kerja semakin tinggi tentu akan dapat dijadikan ukuran untuk menumbuhkan rasa puas akan pekerjaannya, maka semakin tinggi Kemampuan kerja yang dimiliki semakin tinggi juga Kepuasan Pegawai yang dirasakan.

### **4.9.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UKM Mebel Weleri**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja efektif untuk membangun Kinerja Pegawai. Artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja yang dilakukan pegawai maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai

yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan penilaian pertanyaan dari variabel puas terhadap hasil kerja. Dari hasil kuesioner terbuka yang diberikan kepada responden, mereka merasa puas terhadap pekerjaannya dan situasi kerja yang menyenangkan dapat melalui dengan cara loyal terhadap pekerjaan dan rekan kerjanya sehingga dapat berkerja secara tim. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari oleh Oxy Rindiantika Sari & Heru Susilo (2018)<sup>7</sup> mengatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung. Kemudian penelitian Nopi Oktavianti (2020)<sup>1</sup> juga mengungkapkan bahwa meningkatnya Kepuasan Kerja yang dilakukan oleh pegawai akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja pegawai pada PT. Dew Indonesia.

#### **4.9.3. Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UKM Mebel Weleri**

Berdasarkan hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Keterampilan Kerja efektif untuk membangun Kinerja Pegawai. Artinya semakin tinggi Keterampilan Kerja yang dilakukan pegawai maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan hasil penilaian variabel Kinerja Pegawai pada indicator pertanyaan kelancara pekerjaan dengan mode efektif dan efisien, dan tanggung jawab, teliti, dan disiplin dalam pelaksanaan tugas. Dari hasil pertanyaan terbuka yang diajukan ke responden dijelaskan bahwa mereka sangat bertanggungjawab saat mengerjakan tugasnya dengan menerapkan kemampuan teknik, ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi. Hal ini dapat dilihat dari pegawai berkerja dengan disiplin dan teliti, sehingga mendapatkan hasil yang memuaskan dalam pengerjaan mebel dan memiliki bobot kualitas dan kuantitas.

Adanya pekerjaan dengan metode yang efektif dan efisien dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sehingga dapat diartikan bahwa adanya keterampilan yang memadai dapat membuat proses pengerjaan suatu tugas menjadi efektif dan efisiensi pada pegawai UKM Mebel Weleri. Dengan hal tersebut, maka pegawai memiliki Keterampilan yang baik dan dengan adanya keterampilan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai UKM Mebel Weleri.

Dari hasil penelitian ini searah dengan hasil penelitian oleh Mei Indrawati & Hidayat bahwa keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bojonegoro<sup>5</sup>. Didukung dengan penelitian Indri Tolo, Jantje L.

Sepang, & Lucky O.H Dotulong (2016) menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja yang meningkat akan berpengaruh pada meningkatnya Kinerja Pegawai pada pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Disopora) Manado<sup>4</sup>.

#### **4.9.4. Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja UKM Mebel Weleri**

Berdasarkan dari hasil dari penelitian membuktikan bahwa Kepuasan Kerja mampu menjadi mediasi antara Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil perhitungan sobel test yang memperoleh yang telah terolah. Adanya pengaruh tidak langsung antara Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dengan hasil sobel tes lebih besar daripada nilai pada table Z. Dengan demikian dapat diartikan bahwa dalam pengujian tersebut, Kepuasan Kerja mampu menjadi mediasi antara Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasi bahwa semakin baik Keterampilan Kerja dan Kinerja Pegawai yang diberikan pegawai UKM Mebel Weleri kepada perusahaan, maka semakin meningkatkan Kepuasan Kerja.



## **BAB V. PENUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

Dari hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dari penelitian ini, maka dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Keterampilan Kerja pada UKM Mebel di Weleri secara umum cenderung baik dan mendukung. Hal ini berarti bahwa Keterampilan Kerja yang tinggi berpengaruh semakin besar terhadap Kepuasan Kerja. Artinya Kepuasan Kerja dapat dibangun melalui kompetensi-kompetensi Keterampilan Kerja yang meliputi Concern for order (dorongan dalam diri seseorang untuk mengurangi ketidakpastian), Initiative (dorongan bertindak untuk melebihi yang dibutuhkan), Impact and influence (tindakan membujuk atau meyakinkan sehingga orang lain mendukung kegiatan), dan Information seeking (besarnya usaha tambahan yang keluar untuk mengumpulkan informasi lebih banyak). Hal ini mendorong Keterampilan Kerja pegawai terapresiasi dengan adanya kompetisi yang telah ada, sehingga akan timbul perasaan puas terhadap pekerjaan yang telah dikerjakan, inilah yang menyebabkan tingkat Keterampilan Kerja tinggi sehingga dapat meningkatkan Kepuasan Kerja.
- 2) Kinerja Pegawai pada UKM Mebel di Weleri secara umum memiliki kinerja yang baik. Kinerja Pegawai dapat didukung dengan adanya Keterampilan Kerja dari berbagai jenis Keterampilan Kerja yang dimiliki oleh pegawai, yaitu keterampilan teknik, keterampilan administrative, keterampilan hubungan manusia, keterampilan konseptual, merupakan kemampuan, dan keterampilan diagnostic. Hal ini menunjang bagusnya kinerja Pegawai dengan adanya Keterampilan Kerja pegawai yang berkualitas, sehingga tingkat Keterampilan Kerja tinggi maka dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.
- 3) Kepuasan Kerja pada UKM Mebel di Weleri efektif untuk membangun Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa tingginya Kepuasan Kerja berpengaruh besar terhadap Kinerja Pegawai, bahwa Kinerja Pegawai dapat menghasilkan Kepuasan Kerja tersendiri oleh pegawai tersebut. Hal ini

terlihat dari hasil pekerjaannya yang selalu diusahakan oleh para pegawai agar tepat waktu dalam penyelesaian tugasnya.

- 4) Dari hasil sobel test kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening antara Keterampilan kerja dan Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja mampu menjadi mediasi antara Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik Keterampilan Kerja dan Kinerja Pegawai yang diberikan pegawai UKM Mebel Weleri kepada perusahaan, maka semakin meningkatkan Kepuasan Kerja. Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai dari pengaruh langsung Keterampilan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan pengaruh tidak langsung Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Berdasarkan dari perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung.

## 5.2. Saran

Dengan demikian, implikasi hasil penelitian ini bagi manajerial dapat dikembangkan berdasarkan hasil berikut:

1. Keterampilan Kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah diberikan dengan efektif dan efisien. Dalam penelitian ini dari 3 pertanyaan yang memiliki nilai terendah yaitu pada pertanyaan penyelarasan berbagai kepentingan, dengan nilai rata-rata sebesar 4,12. Hal ini menunjukkan pegawai bahwa sebenarnya dalam menunjang pengerjaan tugas membutuhkan dukungan untuk mengeksplor diri mereka. Dan pegawai diharapkan dapat menyelaraskan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya dengan berbagai kepentingan yang ada, agar tujuan suatu perusahaan dapat tercapai tujuannya dengan efektif dan efisien. Adanya berbagai keragaman pegawai dapat diselaraskan oleh perusahaan yaitu dengan adanya komunikasi yang dibangun dalam lingkungan kerja, pimpinan mempelajari karakteristik pegawai, bersikap terbuka terhadap keragaman pegawai, perlakuan yang adil dan melakukan evaluasi setelah kerja. Kemudian pegawai dibebaskan untuk berinovasi mengembangkan pengetahuan baru agar kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai lebih meningkatkan kinerja dan menguntungkan bagi instansi tersebut. Lalu pegawai lebih berpererat

hubungan antara rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan pelatihan dan Motivasi kerja. Sehingga dapat berperan sebagai penunjang untuk meningkatkan Kinerja dan menguntungkan instansi. Kerena dalam dunia industri persaingan sangatlah ketat, keterampilan kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat mendukung meningkatkan Kinerja Pegawai UKM Mebel Weleri.

2. Usaha untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah kepuasan kerja. Kepuasan Kerja merupakan ungkapan perasaan seseorang terhadap tugas atau aktivitas yang membuahkan hasil yang maksimal sehingga mendapat suatu kebanggaan dari diri. Peran perusahaan dengan adanya Kepuasan Kerja dapat memenuhi kebutuhan dengan baik. Kepuasan Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh terbesar kedua yaitu dengan beta sebesar 0,413 hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh besar dalam penelitian ini dan layak untuk dikaji lebih lanjut. dan pada analisis deskriptif kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata terendah pada pertanyaan ke 3 dengan nilai rata-rata sebesar 4,02 pada indikator loyal terhadap pekerja dan rekan kerja. Diharapkan kantor memperhatikan berbagai faktor yang menunjang Kepuasan Kerja seperti imbalan yang pantas, kondisi yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian kepribadian pekerjaan. Pada hasil jawaban responden nilai terendah dari variabel kepuasan kerja yaitu kelayakan pekerjaan dan rekan kerja, perusahaan dapat menumbuhkan kelayakan terhadap pekerjaan serta rekan kerja dengan cara memberikan hak-hak kepada karyawan mencakup gaji sesuai UMK, hari cuti libur, dan hak untuk mendapatkan training. Membuat suasana kerja yang nyaman mengusahakan membuat suasana kekeluargaan yang akrab tetapi tetap memiliki sifat etos kerja yang bagus.
3. Kinerja pegawai merupakan faktor penunjang keberhasilan suatu perusahaan. Hasil dari aspek ini tergantung dengan kualitas dan kuantitas pegawai di perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini, pada analisis deskriptif variabel kinerja pegawai memiliki jawaban dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,17 pada indikator pengambilan keputusan. Diharapkan perusahaan

melibatkan pegawai untuk pengambilan keputusan dan pemecahan permasalahan berupa ide, gagasan saran kritik dan sebagainya. Dengan adanya keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan maka akan timbul berbagai manfaat bagi pegawai maupun perusahaan diantaranya menumbuhkan inovasi dan kreativitas pegawai dan dirinya merasa bahwa dirinya dipercaya dalam perusahaan tersebut, dapat meningkatkan tanggung jawab ketika pegawai terlibat dalam proses pengambilan keputusan, target perusahaan akan tercapat dengan tepat waktu, dan sebagainya.

4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan penambah wawasan dalam mengembangkan pembelajaran khususnya pada bidang Keterampilan Kerja. Dan diharapkan menjadi bahan acuan atau gambaran bagi peneliti selanjutnya tentang Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Sdm) dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening, oleh karena itu peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya dapat menggali lebih luas tentang Keterampilan Kerja, Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang**

1. Penelitian yang akan mendatang harus lebih banyak lagi variabel yang digunakan contohnya, Motivasi, lingkungan kerja, dan inovasi sehingga dapat memperkuat suatu penelitian dan permasalahan lebih kompleks.
2. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian lebih banyak lagi dan melibatkan beberapa wilayah, sehingga pendapat dari berbagai wilayah dapat tersampaikan.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Ilmiah, J. *et al.* Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. **3**, 148–155 (2020).
2. Nurriqli, A. & Karsudjono, A. J. Pengaruh Tingkat Pendidikan , Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV . Restu Guru Promosindo. **4**, 30–37 (2020).
3. Sari, N. B. INFO KOMODITI i.
4. Keterampilan, P. *et al.* ISSN 2303-1174 I.Tolo.,J.L. Sepang., L.O.H. Dotulong. **4**, 256–267 (2016).
5. Kepemimpinan, P., Motivasi, D. A. N., Kinerja, T., Badan, P. & Indrawati, M. Pengaruh kepemimpinan, pengetahuan, keterampilan dan motivasi terhadap kinerja pegawai badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten bojonegoro. **2**,.
6. Keterampilan, P., Dan, P., Kerja, L., Ekonomi, F. & Manajemen, J. KINERJA KARYAWAN DI PT . TRI MUSTIKA COCOMINAESA ( MINAHASA SELATAN ) WORK SKILL , EXPERIENCE AND WORK ENVIRONMENT FOR EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . TRI MUSTIKA COCOMINAESA ( SOUTH MINAHASA ). **7**, 281–290 (2019).
7. Sari, O. R. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ( Studi pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung ). **64**, 28–35 (2018).
8. Ii, B. A. B. Bab ii tinjauan pustaka 2.1. 13–39.
9. Yang, A. F., Kinerja, M., Perusahaan, K., Jati, S. & Sragen, D. I. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan sari jati di sragen issn :1693-0827. **12**, (2014).
10. Ekonomi, F. & Negeri, U. 63 PENTINGNYA KEPUASAN KERJA

Sunarta. **XVI**, 63–75 (2019).

11. Dampaknya, D. A. N., Kinerja, T. & Kanwil, P. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA. **2**, 123–134 (2018).
12. Johari, J. & Yahya, K. Karakteristik pekerjaan , pekerjaan keterlibatan , dan pekerjaan kinerja pegawai negeri. (2016).
13. Kemampuan, P., Dan, K., Kerja, K., Kinerja, T. & Perusahaan, P. Jurnal ekono logi ISSN 2355-6099 187. **3**, 187–189 (2016).
14. TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . JEFRINDO CONSULTANT MEDAN SKRIPSI OLEH : WELINUS HALAWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN. (2019).
15. Kepuasan, D. A. N., Terhadap, K. & Karyawan, K. No Title. (2003).
16. Nur, R. *et al.* Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja ( Reach employee performance by job performance and work discipline ). **1**, 204–214 (2016).
17. Islam, U. & Alauddin, N. Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. (2016).
18. Universitas islam sultan agung fakultas ekonomi semarang 2020. (2020).
19. Memperoleh, U., Sarjana, G., Universitas, P., Semarang, N. & Nisak, F. KONSEP DIRI DAN KARAKTERISTIK PRIBADI TERHADAP KINERJA STAF PADA SMK N SE- KOTA PEKALONGAN. (2015).
20. Arifin, Y. Economics Development Analysis Journal. **5**, 474–483 (2016).
21. Joseph, C. N. & Likumahua, D. PENGARUH KETERAMPILAN DAN PENGALAMAN MALUKU TENGAH. **7**, 41–56 (2019).

**LAMPIRAN**



## Lampiran 1. Daftar Pertanyaan

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Pegawai UKM Mebel

Di Weleri, Kendal

Dengan hormat, Berkaitan dengan penelitian yang sedang saya laksanakan dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana (S1) di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, saya memohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk dapat meluangkan waktu mengisi pertanyaan atau pernyataan di kuesioner ini dengan jujur sesuai keadaan yang ada. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Ukm Mebel Weleri, Kendal, Jawa Tengah)”** mengenai jawaban yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya kemudian hal ini hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah dalam penelitian ini. Atas partisipasi, bantuan, dan kerjasama dari Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,



Endah Laily Fitriyani

NIM. 30401700067

1. Data Responden

- a. Nama :
- b. Usia :
- c. Jenis Kelamin :

2. Petunjuk Pengisian Jawablah pernyataan dibawah ini dengan menjawab salah satu jawaban yang tepat menurut Bapak/Ibu/Saudara dengan memberi tanda (X) dikolom yang telah tersedia, isilah jawaban sesuai keadaan yang ada.

Keterangan :

- 1) STS : Sangat Tidak Setuju
- 2) TS : Tidak Setuju
- 3) RG : Ragu-ragu
- 4) S : Setuju
- 5) ST : Sangat Setuju

**A. Keterampilan Kerja**

No.	Pertanyaan	Skala				
		1	2	3	4	5
1	Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan dan kemampuan saya melalui penyelesaian tugas dalam periode atau waktu tertentu					
2	Saya mampu mampu mengaplikasikan tugas yang telah diberikan secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.					
3	Saya mampu mengaplikasikan teknologi yang menunjang pekerjaan saya secara baik dan benar.					

**B. Kepuasan Kerja**

No.	Pertanyaan	Skala				
		1	2	3	4	5
1	Upah yang diberikan perusahaan yang saya terima sesuai dengan beban tugas saya					
2	Saya merasa senang dengan hasil kerja saya selama ini					
3	saya merasa loyal terhadap pekerjaan saya dan rekan kerja saya					
4	Atasan saya cukup mampu dalam melaksanakan tugasnya					

### C. Kinerja Pegawai

No.	Pertanyaan	Skala				
		1	2	3	4	5
1	Saya dapat menjelaskan setiap keputusan yang saya ambil tanpa ada keraguan					
2	Saya memberikan sebuah metode kerja yang efektif dan mudah demi kelancaran pekerjaan					
3	Saya dapat mengambil keputusan sendiri apabila ada masalah pada pekerjaan					
4	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan untuk menunjang pelaksanaan tugas					
5	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan bertanggung jawab, teliti, dan					

	selalu datang tepat waktu					
--	---------------------------	--	--	--	--	--



## Lampiran 2. Uji Validasi

### Correlations

		KK1	KK2	KK3	Keterampilan Kerja
KK1	Pearson Correlation	1	.346*	.567**	.786**
	Sig. (2-tailed)		.012	.000	.000
	N	52	52	52	52
KK2	Pearson Correlation	.346*	1	.464**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.012		.001	.000
	N	52	52	52	52
KK3	Pearson Correlation	.567**	.464**	1	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000
	N	52	52	52	52
Keterampilan Kerja	Pearson Correlation	.786**	.808**	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

### Correlations

		Kep1	Kep2	Kep3	Kep4	Kepuasan Kerja
Kep1	Pearson Correlation	1	.459**	.464**	.041	.588**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.774	.000
	N	52	52	52	52	52
Kep2	Pearson Correlation	.459**	1	.757**	.383**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.005	.000
	N	52	52	52	52	52
Kep3	Pearson Correlation	.464**	.757**	1	.396**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.004	.000
	N	52	52	52	52	52
Kep4	Pearson Correlation	.041	.383**	.396**	1	.601**
	Sig. (2-tailed)	.774	.005	.004		.000
	N	52	52	52	52	52
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.588**	.908**	.883**	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52

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



### Correlations

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	Kinerja Pegawai
KP1	Pearson Correlation	1	.019	.233	-.158	.148	.324*
	Sig. (2-tailed)		.894	.096	.263	.296	.019
	N	52	52	52	52	52	52
KP2	Pearson Correlation	.019	1	.241	.528**	.536**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.894		.085	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52
KP3	Pearson Correlation	.233	.241	1	.290*	.251	.629**
	Sig. (2-tailed)	.096	.085		.037	.072	.000
	N	52	52	52	52	52	52
KP4	Pearson Correlation	-.158	.528**	.290*	1	.289*	.637**
	Sig. (2-tailed)	.263	.000	.037		.038	.000
	N	52	52	52	52	52	52
KP5	Pearson Correlation	.148	.536**	.251	.289*	1	.739**
	Sig. (2-tailed)	.296	.000	.072	.038		.000
	N	52	52	52	52	52	52

Kinerja Pegawai	Pearson						
	Correlation	.324*	.782**	.629**	.637**	.739**	1
	Sig. (2- tailed)	.019	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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



### Lampiran 3. Uji Reabilitas

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	4

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	21.13	3.138	.677	.778
KK2	21.12	2.888	.682	.760
KK3	21.31	3.472	.723	.802
Keterampilan Kerja	12.71	1.111	1.000	.678

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kep1	29.13	12.354	.509	.808
Kep2	29.04	8.979	.853	.690
Kep3	29.21	10.327	.838	.731
Kep4	28.92	11.837	.495	.799
Kepuasan Kerja	16.62	3.496	1.000	.745

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0

Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

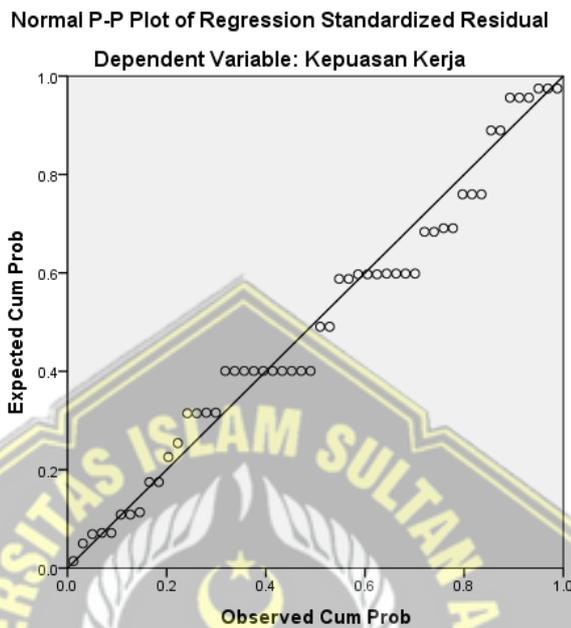
Cronbach's Alpha	N of Items
.752	6

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	36.69	13.864	.212	.771
KP2	36.63	11.099	.694	.683
KP3	37.13	12.236	.519	.723
KP4	36.71	12.366	.537	.724
KP5	36.63	11.452	.643	.696
Kinerja Pegawai	20.42	3.700	1.000	.635

## Lampiran 4. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas



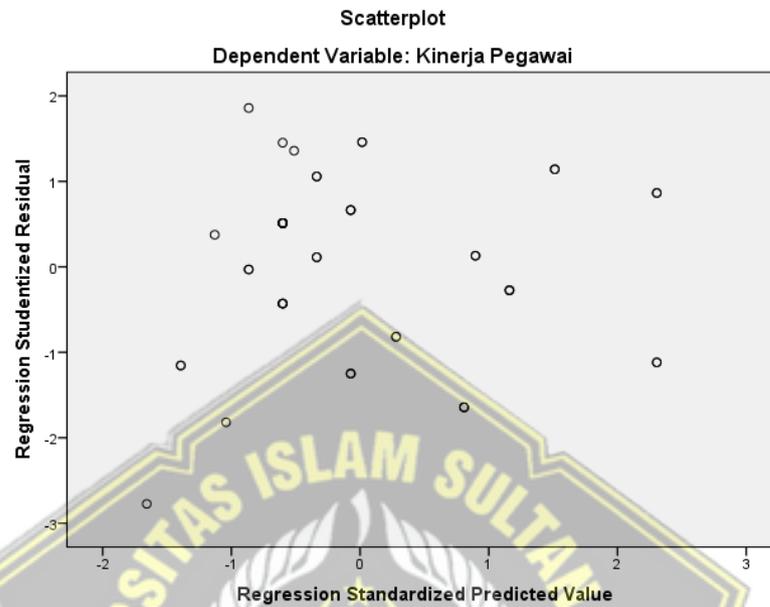
### 2) Uji Multikolonieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.770	1.884		.409	.684		
Keterampilan Kerja	.991	.168	.543	5.915	.000	.730	1.370
Kepuasan Kerja	.424	.094	.413	4.493	.000	.730	1.370

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### 3) Uji Heteroskedestitas



### 4) Uji Autokoleransi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.836 <sup>a</sup>	.698	.686	1.078	1.940

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja , Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## Lampiran 5. Analisis Kalur Regresi

### TAHAP 1

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keterampilan Kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.520 <sup>a</sup>	.270	.255	1.614

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.137	1	48.137	18.490	.000 <sup>b</sup>
	Residual	130.171	50	2.603		
	Total	178.308	51			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	4.900	2.734		1.793	.079
	Keterampilan Kerja	.922	.214	.520	4.300	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



## TAHAP 2

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keterampilan Kerja , Kepuasan Kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 <sup>a</sup>	.698	.686	1.078

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja , Kepuasan Kerja

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.763	2	65.882	56.706	.000 <sup>b</sup>
	Residual	56.929	49	1.162		
	Total	188.692	51			

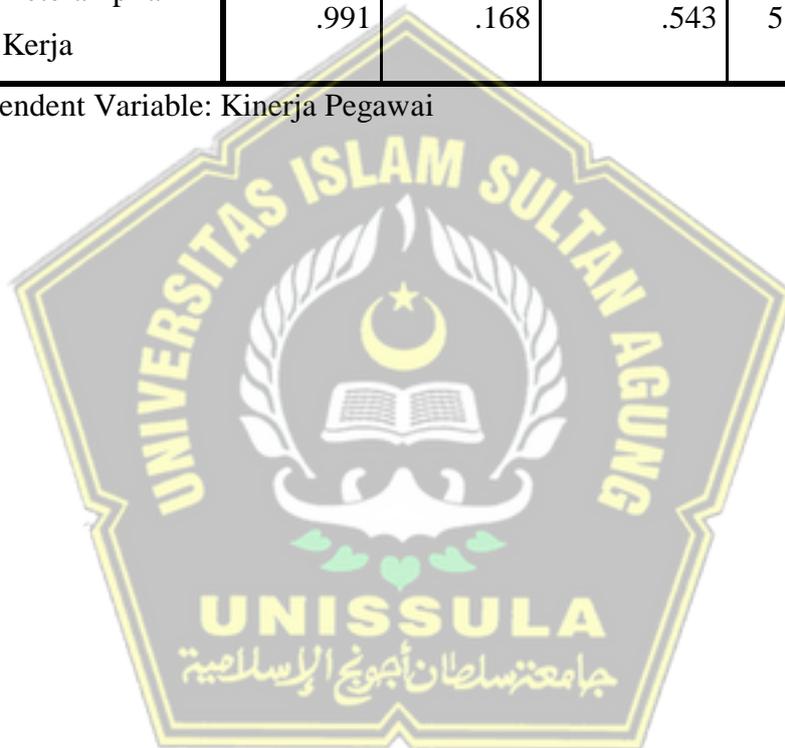
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja , Kepuasan Kerja

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.770	1.884		.409	.684
Kepuasan Kerja	.424	.094	.413	4.493	.000
Keterampilan Kerja	.991	.168	.543	5.915	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai





23	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4
24	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5
25	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
30	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
31	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
32	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5
33	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4
34	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
35	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
36	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
37	5	4	4	3	3	3	5	5	3	4	4	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	3	4	4	2	3	3	5	3	3	3	1
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4
46	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5

47	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
52	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4

No.	Jenis kelamin	Usia (tahun)	Masa kerja (tahun)	Pendidikan
1	Laki-laki	20-30	2-9	SMA
2	Laki-laki	20-30	2-9	SMP
3	Laki-laki	20-30	2-9	SMA
4	Laki-laki	20-30	2-9	SMP
5	Laki-laki	20-30	2-9	SMA
6	Laki-laki	20-30	2-9	SMA
7	Laki-laki	20-30	2-9	SMA
8	Laki-laki	41-50	18-25	SD
9	Laki-laki	41-50	18-25	SD
10	Laki-laki	20-30	18-25	SMA
11	Laki-laki	20-30	18-25	SMA
12	Laki-laki	20-30	2-9	SMA
13	Laki-laki	20-30	2-9	SMA
14	Laki-laki	20-30	2-9	SMA
15	Laki-laki	41-50	18-25	SD
16	Laki-laki	20-30	10-17	SMP
17	Laki-laki	20-30	10-17	SMA
18	Laki-laki	31-40	10-17	SMP
19	Laki-laki	31-40	18-25	SMP
20	Laki-laki	20-30	18-25	SMA
21	Laki-laki	20-30	2-9	SMP
22	Laki-laki	41-50	2-9	SMA
23	Laki-laki	20-30	2-9	SMA
24	Laki-laki	20-30	2-9	SMP
25	Laki-laki	20-30	10-17	SMA
26	Laki-laki	20-30	18-25	SMP
27	Laki-laki	20-30	10-17	SMA
28	Laki-laki	20-30	10-17	SMA

29	Laki-laki	20-30	2-9	SMA
30	Laki-laki	41-50	10-17	SD
31	Laki-laki	41-50	10-17	SD
32	Laki-laki	20-30	18-25	SMA
33	Laki-laki	20-30	10-17	SMA
34	Laki-laki	20-30	10-17	SMA
35	Laki-laki	20-30	2-9	SMA
36	Laki-laki	41-50	2-9	SMP
37	Laki-laki	20-30	2-9	SD
38	Laki-laki	20-30	2-9	SMP
39	Laki-laki	20-30	2-9	SMA
40	Laki-laki	41-50	2-9	SMP
41	Laki-laki	41-50	10-17	SMP
42	Laki-laki	20-30	10-17	SMA
43	Laki-laki	20-30	18-25	SMP
44	Laki-laki	41-50	10-17	SMA
45	Laki-laki	20-30	2-9	SMA
46	Laki-laki	20-30	10-17	SMA
47	Laki-laki	20-30	2-9	SMA
48	Laki-laki	20-30	18-25	SMA
49	Laki-laki	20-30	10-17	SMA
50	Laki-laki	20-30	10-17	SMA
51	Laki-laki	20-30	10-17	SMA
52	Laki-laki	41-50	18-25	SD

