

Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Langsa

Amirullah¹

Muhammad Zulkarnain²

Hasballah³

e-mail: m.zulkarnain28@gmail.com

Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Pase Langsa

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Langsa. Populasi pada penelitian adalah pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Langsa sebanyak 30 orang dan sampel menggunakan tehnik sampling jenuh dan sampel sebanyak 30 responden. Metode analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda, uji koefisien deteminasi dan uji t serta uji F. Hasil penelitian diketahui bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Langsa. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 74,4% kemampuan dan motivasi dapat menjelaskan variabel terikat kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Langsa.

Kata Kunci: Kemampuan, Motivasi dan Kinerja

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the effect of ability and motivation on employee performance at the Langsa City Office of Communication and Information. The population in this study were employees of the Langsa City Communication and Information Office as many as 30 people and the sample used saturated sampling techniques and a sample of 30 respondents. The method of data analysis uses multiple linear regression equations, the coefficient of detemination test and the t test and F test. The results of the study note that the ability and motivation have a positive and significant effect on employee performance at the Office of Communications and Information Technology, Langsa City. The results of the determination coefficient test of 74.4% ability and motivation can explain the dependent variable performance of employees of the Communication and Information Office of Langsa City.

Keywords: *Ability, Motivation and Performance*

I. PENDAHULUAN

Pelaksanaan otonomi daerah yang baik memerlukan banyak faktor dalam pelaksanaannya. Faktor salah satunya berupa *resources*, dan termasuk dalam *resources* yaitu sumber daya manusia atau aparatu pemerintah serta sumber daya lainnya berupa modal, sarana dan prasarana yang mendukungnya. Sumber daya manusia diperlukan dalam operasional di pemerintahan yang memiliki peran utama dalam menjalankan pemerintahan. Sumber daya manusia dalam pelaksanaan otonomi daerah untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik serta tepat sasaran. Sumber daya manusia pada pemerintah yaitu para pegawai yang akan memberikan hasil kerjanya. Kinerja para pegawai dalam menghasilkan produk kerja berupa pelayanan kepada masyarakat haruslah maksimal sehingga kinerja dapat dikatakan baik akan tetapi sebaliknya bila kinerja kurang baik maka produk kerja juga kurang maksimal hasilnya.

Kinerja dapat juga dikatakan sebagai hasil kerja dari seorang pegawai atau yang dicapai oleh seseorang pegawai maupun sekelompok orang pada sebuah organisasi berdasarkan wewenang serta tanggung jawab dari masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan faktor motivasi (Anidar dan Indarti, 2015).

Kemampuan yang dimiliki setiap manusia berupa daya pikir dan daya fisik yang dimiliki setiap individu yang diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Perilaku dan sifat ditentukan oleh keturunan dan lingkungan, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Kemampuan adalah, suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, jabatan melalui pendidikan dan latihan. Hal tersebut sesuai dengan temuan peneliti sebelumnya bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Wijaya dan Suhaji, 2012). Selain kemampuan yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi merupakan bentuk sikap seorang pegawai dalam menghadapi pekerjaan sehari-hari.

Faktor kemampuan dan faktor motivasi diharapkan dapat mencapai kinerja yang memuaskan. Mencapai kinerja yang memuaskan memerlukan kemampuan profesional. Kemampuan profesional secara umum diperoleh dari pendidikan formal. Sementara pendidikan formal saja masih belum memadai untuk mencapai kinerja yang dengan hasil maksimal. Untuk itu pegawai harus memiliki kemampuan untuk mendukung pelaksanaan

tugas secara efektif dan efisien. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya dimana motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Luthfi, Susilo dan Riza, 2014)

Oleh karena besarnya pengaruh Sumber Daya Manusia dalam hal ini pegawai pada sebuah instansi harus mampu mengoptimalkan kinerja pegawai dengan memberikan kontribusi yang optimal dalam peningkatan kinerja instansi secara keseluruhan. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan program pengembangan pegawai melalui pelatihan. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan penguasaan keterampilan, konsep, aturan-aturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Adanya pegawai yang merasa belum memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan tetapi belum mau meningkatkan kemampuannya sehingga pekerjaan yang diberikan terbatas pada pekerjaan rutin setiap harinya. Selain itu motivasi dari setiap pegawai karena adanya penghasilan serta arahan dari atasan. Arahan dari atasan yang diberikan setiap apel pagi menjadi motivasi pegawai dalam bekerja. Kemudian pegawai kurang termotivasi karena kompensasi yang diterima sama besarnya dengan pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaan. Hal ini menurunkan motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya pegawai belum menginginkan tugas yang belum pernah mereka kerjakan dan hanya sebagian pegawai yang merasa ingin memperoleh tugas yang belum pernah dikerjakan.

II. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja

Mangkunegara (2013) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Serta menurut Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan performance atau unjuk kinerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016):

a. Kemampuan

Kemampuan harus dimiliki setiap individu saat akan melakukan setiap pekerjaan.

b. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan pengetahuan tentang pekerjaan. Setiap individu harus ada pengetahuan mengenai tugas yang baik akan mendatangkan hasil kerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

- c. Rancangan kerja
Rancangan ini merupakan rancangan yang memudahkan setiap individu dalam mencapai tujuann.
- d. Kepribadian
Yaitu pribadi individu berupa karakter seseorang. Setiap individu mempunyai kepribadian yang berbeda beda.
- e. Motivasi
Motivasi dalam kerja merupakan keinginan dari seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.
- f. Kepemimpinan
Kepemimpinan adalah perilaku dari pimpinan dalam mengatur, menjalankan dan mengelola setiap staf untuk mengerjakan setiap tugas.
- g. Gaya kepemimpinan
Gaya kepemimpinan adalah sikap dari seseorang pemimpin untuk menghadapi atau memerintahkan stafnya.
- h. Budaya organisasi
Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma yang ada pada sebuah organisasi.
- i. Kepuasan kerja
Kepuasan kerja adalah rasa senang atau gembira seorang individu sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan.
- j. Lingkungan kerja
Merupakan keadaan atau kondisi pada sekiratan tempat melaksanakan tugas.
- k. Loyalitas
Merupakan kesetiaan seorang individu dalam organisasi untuk tetap bekerja.
- l. Komitmen
Komitmen merupakan kondisi seorang individu untuk patuh dalam menjalankan peraturan dalam bekerja.
- m. Disiplin kerja
Disiplin dalam melaksanakan pekerjaan adalah perlakuan karyawan untuk menjalankan aktivitas secara maksimal.

Mangkunegara (2015) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti kemampuan, motivasi.

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologi kemampuan pegawai/karyawan terdiri dari kemampuan dalam hal kepintaran dan juga kemampuan dalam hal keahlian. Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi penggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi

2. Kemampuan

Menurut Mangkunegara (2015), kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Sedangkan Thoha (2005) menyatakan bahwa kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2014:) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut :

- a. Keyakinan dan nilai-nilai
- b. Keterampilan
- c. Pengalaman
- d. Karakteristik kepribadian
- e. Motivasi
- f. Isu emosional
- g. Kemampuan Intelektual

Menurut Mangkunegara (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan yaitu:

- a. Pengetahuan (*kownledge*) yaitu informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

- b. Keterampilan (skill) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

3. Motivasi

Menurut Mangkunegara (2015), menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. sedangkan menurut Wibowo (2014), mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Menurut Sunyoto (2013) pengertian motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya..

Menurut Siagian (2010), faktor-faktor motivasi, yaitu:

- a. Faktor internal, yang berasal dari dalam diri karyawan adalah:
 - 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
 - 2) Harga diri
 - 3) Keinginan dan harapan pribadi
 - 4) Kebutuhan
 - 5) Kepuasan diri
 - 6) Prestasi kerja yang dihasilkan
- b. Faktor eksternal, yang berasal dari luar diri karyawan adalah:
 - 1) Jenis dan sifat pekerjaan
 - 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
 - 3) Organisasi tempat bekerja
 - 4) Situasi lingkungan pada umumnya
 - 5) Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya

Abraham Maslow kebutuhan manusia dalam Tohardi (2002), terdiri dari 5 tingkatan.

- a. *Physiological Needs*

Yaitu kebutuhan fisik dan biologis seperti kebutuhan akan pakan, sandang, pangan dan kebutuhan akan sex.

- b. *Safety Needs*

Yaitu kebutuhan akan rasa aman, baik rasa aman akan kebutuhan pakan dan sebagainya, juga rasa aman dari malapetaka.

c. *Social Needs*

yaitu kebutuhan akan adanya pengakuan sosial terhadap dirinya.

d. *Esteem Needs*

Yaitu kebutuhan akan harga diri, harkat dan martabat, sehingga orang selalu ingin lebih baik dari orang lain.

e. *Self Actualization*

Yaitu kebutuhan akan harga diri yang merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi.

Teori yang dikemukakan oleh David Mc Clelland, bahwa setiap orang (individu) mempunyai tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah lakunya (Robbins; 2006), yaitu :

a. *Need For Achievement*

Adalah merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses (Keberhasilan) dalam hidupnya, termasuk dalam pekerjaannya. Dalam kehidupan organisasional, kebutuhan untuk mencapai sukses ini, tercermin adanya dorongan untuk meraih prestasi sesuai standar yang telah ditetapkan. Individu yang tingkah lakunya didorong oleh kebutuhan berprestasi yang tinggi akan nampak sebagai berikut:

- 1) Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.
- 2) Mencari *feed back* (umpan balik) tentang perbuatannya.
- 3) Memilih resiko yang moderat (sedang) didalam perbuatannya ini berarti masih ada peluang untuk berprestasi lebih tinggi.
- 4) Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya.

b. *Need for Affiliation*

Adalah merupakan kebutuhan akan situasi persahabatan dan kehangatan dalam interaksi dengan orang lain dalam organisasi, baik orang itu merupakan teman sekerja, bawahan maupun atasannya. Kebutuhan akan afflikasi biasanya diusahakan agar terpenuhi melalui kerjasama dengan orang lain. Individu yang tingkah lakunya didorong oleh kebutuhan untuk bersahabat yang tinggi akan nampak sebagai berikut:

- 1) Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya, dari pada segi tugas-tugas yang ada pada pekerjaannya.
- 2) Melakukan pekerjaan lebih efektif apabila bekerjasama dengan orang lain dalam suasana yang lebih kooperatif.

3) Mencari persetujuan atau kesepakatan dengan orang lain.

4) Lebih suka dengan orang lain dari pada sendirian.

c. *Need for Power*

Adalah merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang mempedulikan perasaan orang lain. Individu yang tingkah lakunya didorong oleh kebutuhan untuk berkuasa yang tinggi akan nampak sebagai berikut :

1) Berusaha menolong orang lain walaupun tidak diminta.

2) Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan organisasi dimana ia berada.

3) Mengumpulkan barang-barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestise.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode eksplanatori yaitu studi dengan maksud mendapatkan pemahaman yang solid tentang fenomena yang belum jelas diketahui sehubungan dengan ketersediaan data dan informasi yang relevan. Studi eksplorasi pada penelitian dilakukan untuk menjelaskan pemahaman tentang kemampuan, motivasi terhadap kinerja pegawai (Sugiyono dalam Astuti dan Zulkarnain, 2019).

Tehnik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan:

- a. Observasi merupakan tehnik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan tehnik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner, karena observasi tidak selalu dengan objek manusia tetapi juga objek-objek alam yang lain (Sugiyono 2017). Observasi dilakukan langsung pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Langsa.
- b. Wawancara digunakan sebagai tehnik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus di teliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono 2017). Wawancara dilakukan dengan para pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Langsa.
- c. Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Kuesioner diberikan kepada para pegawai Dinas Komunikasi dan

Informatika Kota Langsa yang menjadi sampel penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah para pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Langsa yang berjumlah 30 orang. Kemudian penarikan sampel menggunakan tehnik sampling jenuh yaitu penggunaan seluruh populasi untuk menjadi sampel penelitian. Sehingga sampel penelitian ini berjumlah 30 responden.

Peralatan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Langsa menggunakan persamaan regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2) serta uji t (uji secara parsial dan uji F (uji secara simultan).

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil penelitian

Hasil penelitian diperoleh bahwa rata-rata tanggapan pada variabel kemampuan diperoleh 4 atau dalam skala adalah setuju, sehingga dapat dinyatakan bahwa pegawai penelitian setuju dengan kepemilikan pendidikan dan pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan mereka, kemudian dengan adanya pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu kemampuan para pegawai juga memberikan kualitas pekerjaan yang baik serta cepat dalam menyelesaikannya.

Pada variabel motivasi diperoleh rata-rata tanggapan sebesar 4 atau dalam skala likert adalah setuju dan dapat dinyatakan pegawai setuju terhadap pernyataan gaji dan tunjangan yang diterima memberikan semangat dalam bekerja, demikian setiap tugas yang diberikan menantang pegawai agar segera menyelesaikannya serta adanya kesempatan pegawai dalam mengembangkan kemampuan.

Pada variabel kinerja diperoleh rata-rata tanggapan juga diperoleh rata-rata 4 atau dalam skala likert adalah setuju dan dapat dinyatakan bahwa pegawai setuju terhadap tugas yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan kemampuannya, kemudian para pegawai bekerja sesuai dengan prosedur dan dapat bekerjasama dalam menyelesaikan setiap tugas bersama. Selain itu pegawai mampu berinisiatif dan dapat mempertanggungjawabkan setiap tugas yang diberikan pada setiap pegawai.

Berdasarkan pengolahan dengan menggunakan program pengolah data program SPSS, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Pengolahan Data

Variabel	B	t – hitung	t – signifikan
Konstanta	2,301	1,198	0,243
Kemampuan	0,446	2,420	0,024
Motivasi	0,394	2,445	0,023
R ² (R Squared)	0,744	Predictors: (Constan), kemampuan (X ₁) dan motivasi (X ₂)	
t tabel	1,985	Dependent Variabel: kinerja (Y)	
F hitung	33,405		
F tabel	3,42		
F sig	0,000		

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

Hasil tabel 1 dapat dibuatkan persamaan $Y = 2,301 + 0,446X_1 + 0,394X_2$, dapat dijelaskan, konstanta sebesar 2,301 adalah kinerja sebelum dipengaruhi oleh variabel faktor kemampuan dan faktor motivasi. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,446, dapat dinyatakan kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja dan apabila faktor kemampuan meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,446. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,394, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dan bila faktor motivasi meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,394.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,744 atau 74,4% variabel motivasi dan kemampuan dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai dan sisanya sebesar 25,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Hasil uji t kemampuan diperoleh t hitung > t tabel ($2,420 > 2,069$) atau t sig < α 5% ($0,024 < 0,05$), dan dapat dinyatakan bahwa variabel kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Langsa. Hasil uji t motivasi diperoleh t hitung > t tabel ($2,420 > 2,069$) atau t sig < α 5% ($0,023 < 0,05$), dan dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Langsa. Kemudian hasil uji F diperoleh F hitung > F tabel ($33,405 > 3,42$) atau F sig < α 5% ($0,000 < 0,05$), maka dapat dinyatakan secara statistik variabel motivasi dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Langsa. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Pembahasan

a. Kemampuan terhadap Kinerja

Hasil analisis dapat diketahui bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Langsa. Hasil tersebut dikarenakan para pegawai yang bekerja dan berdinis pada Dinas Komunikasi dan Informatika Langsa memiliki pendidikan dan pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan mereka saat ini. Adanya kemampuan yang sesuai juga didasari dengan diberikannya pelatihan dalam meningkatkan keterampilan bekerja. Kemudian dengan pengetahuan dan keterampilan juga memberikan dampak pada penyelesaian tugas yang tepat waktu serta cermat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

b. Motivasi terhadap Kinerja

Hasil analisis dapat diketahui juga bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Langsa. Hal tersebut karena pegawai termotivasi dengan gaji yang diperoleh setiap bulan, ditambah lagi dengan perolehan tunjangan serta adanya pension (jaminan hari tua), sehingga pegawai merasa memiliki keterikatan dengan organisasi dan tidak ingin terputus ataupun keluar. Selain itu pegawai yang dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik karena telah diiringi dengan kemampuan yang dimiliki.

V. PENUTUP

Hasil penelitian dan pembahasan tentang kemampuan, motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Langsa, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian diketahui bahwa kemampuan dan motivasi serta kinerja pegawai ditanggapi oleh responden secara keseluruhan setuju.
- b. Kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Langsa.
- c. Sebesar 74,4% variabel kemampuan dan motivasi dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Langsa. Sementara sebesar 25,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Anidar, K.H dan Indarti, Sri. 2015. Pengaruh Kemampuan dan Komitmen terhadap Motivasi dan Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol VII. No 3. Hal: 357-376.
- Astuti., Y. dan Zulkarnain,. M. 2019. Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*. Vol. 3, No. 2.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Luthfi, Ridwan Isya. Susilo, Heru dan Riza, Muhammad Faisal. 2014. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 13. No. 1. Hal: 1-8
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Siagian, Sondang,. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2017. *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto,. D. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Suwatno dan Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dlam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Toha, Miftah. 2005. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tohardi,. Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wijaya, Andree dan Suhaji. 2012. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Widyamangala*. Hal: 1-17.