



**PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI YANG  
DIMEDIASI DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS  
PERHUBUNGAN KOTA BANJARMASIN**

**Riky Welli Saputra**

**STIA Bina Banua Banjarmasin**

rikywelly@gmail.com

**Misransyah Akos**

**STIA Bina Banua Banjarmasin**

misransyah.akos@stiabinabanuabjm.ac.id

**Cici Asmawatiy**

**STIA Bina Banua Banjarmasin**

Cici.asmawatiy@stiabinabanuabjm.ac.id

**Abstract:** *This research entitled "The Influence Of Ability And Work Environment To Employee Work Performance That Are Focused With Job Motivation Of Banjarmasin City Transportation Officer" which aims to know the description of ability, environment, motivation and job performance and to test the influence of ability and work environment to the work performance of employees mediated by employee motivation.*

*This study uses quantitative research samples are applied as many as 48 respondents. Data collection using questionnaires and documentation. While data analysis using path analysis assisted with software SmartPLS 30.*

*The results of this study indicate that the ability and environmental variables are simultaneously able to explain the motivation variable of 46.7%, the remaining 55.3% is explained by other variables that are not hypothesized in the model. The next result for the variable ability, environment, and motivation able to explain the work performance variable of 46.3%, the remaining 53.7% explained by other variables that are not hypothesized in the model*

**Keyword:** *Ability, Environment, Motivation, work performance*

Manusia adalah sumber daya yang memiliki nilai tertinggi bagi setiap organisasi, karena dapat memberikan manfaat yang besar sekali bila penggunaan tenaga manusia secara tepat. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi memiliki berbagai karakteristik, termasuk kemampuan, dan prestasi kerja yang dimilikinya. Kedua komponen tersebut sangat berkaitan dan berada dalam diri pegawai yang melaksanakan tugas sehari-hari. Pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja disuatu bidang tertentu dapat memudahkan didalam melaksanakan kegiatan kerja pencapaian tujuan organisasi. Disisi lain sumber daya manusia atau pegawai yang baik ditujukan kepada peningkatan prestasi kerja ke arah tercapainya tujuan organisasi.

Dari pernyataan diatas sudah jelas bahwa peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia pada saat ini sudah menjadi suatu tuntutan dan hal tersebut dapat dijadikan sebagai salah satu arah kebijakan pembangunan, sebagai mana dituangkan dalam Program Pembangunan Nasional (Propenas) Tahun 2015-2020 bahwa : kualitas sumber daya manusia seluruh komponen bangsa perlu dikembangkan sedini mungkin secara terarah, terpadu dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif disertai dengan hak dukungan dan lindungan sesuai dengan potensinya agar generasi muda dapat berkembang secara optimal.

Berkenaan dengan prestasi kerja aparatur sipil negara telah di atur dalam Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Ketentuan ini menjadi pedoman bagi setiap organisasi pemerintah di dalam melaksanakan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di organisasinya masing-masing.

Prestasi kerja dalam konteks organisasi pemerintah pegawainya sangat dituntut di dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan. Berkenaan dengan prestasi kerja pegawai ini telah di atur dalam PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi kerja PNS. Di dalam peraturan ini prestasi kerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Sedangkan Byars dan Rue (dalam Sutrisno, 2009:75) mengartikan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Hasibuan (2001:12), Dalam hal ini menyatakan “pegawai merupakan kekayaan utama institusi, karena tidak keikutsertaan mereka, aktivitas organisasi tidak akan terjadi apabila pegawai tidak berperan aktif dalam menetapkan rencana sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai”. Byars dan Rue (1984) dalam Sutrisno (2010:150) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaan. Bernadin dan Russel (1993) dalam Sutrisno (2010:150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Maier, 1965) dalam Sutrisno (2010:150). Lawler dan Porter (1967) dalam Sutrisno (2010:150) yang menyatakan bahwa job performance (prestasi kerja) adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya.

Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin adalah salah satu organisasi Pemerintah. Menurut Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata kerja Perangkat Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarmasin, yang dijabarkan dalam Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 32 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin, yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan rumah tangga daerah dan tugas pembantuan umum dalam bidang manajemen dan pengendalian operasional jalan, lalu lintas angkutan jalan, angkutan sungai dan laut, komunikasi dan informatika.

Beberapa pendapat ahli mengatakan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja harus didukung oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kemampuan kerja. Seperti dikemukakan oleh Byars, et al (1984) (Sutrisno, 2010:151) bahwa faktor individu seperti *abilities* (kemampuan) adalah salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Jadi, tantangan sumber daya manusia pada era globalisasi dihadapkan dengan permasalahan yang semakin kompleks dan persaingan yang semakin tajam diberbagai bidang kehidupan masyarakat diantaranya adalah faktor kemampuan kerja, sehingga menuntut pegawai negeri sipil yang berkualitas dan profesional (Widiaswari, 2011) dalam Saka Yulius (2014:2). Menurut Sarworini (2007) dalam Saka Yulius (2014:2) kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya, kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.

Salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja adalah dengan cara pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Sutrisno (2012:151) yaitu factor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja individu adalah tingkat motivasi. Untuk itu motivasi perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan prestasi kerja yang terbaik. Karena prestasi kerja adalah merupakan kesanggupan dari pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat sasaran.

Para ahli lain berpendapat bahwa prestasi kerja seorang pegawai dapat meningkat karena adanya faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi. Sebagai mana yang dikemukakan oleh Byar dan Rue dalam Sutrisno (2009:151) adanya dua hal yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu individu dan lingkungan. Individu yang dimaksud yaitu kepribadian pegawai tersebut, yang mempengaruhi hubungan dalam bekerja baik dari atasan ke bawahan ataupun sesama bawahan. Sedangkan lingkungan yang dimaksud yaitu lingkungan di mana tempat pegawai itu bekerja, lingkungan yang baik dan kondusif akan berpengaruh bagi peningkatan prestasi pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi terciptanya hubungan yang baik antara sesama pegawai, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, terdapatnya lingkungan kerja fisik yang meliputi ukuran ruang kerja, penerangan, suhu udara, warna, pengendalian tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta tersedianya peralatan kerja.

Dari penelitian awal yang dilakukan di Kantor Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin, dapat diketahui bahwa prestasi kerja pegawai masih kurang optimal. Hal ini terlihat dari masih ada pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan pada waktu

yang telah ditentukan atau sesuai dengan target yang telah ditetapkan, masih terdapat beberapa pegawai yang datang dan pulang kerja tidak tepat pada waktunya, masih adanya tingkat absensi yang bisa dikatakan belum optimal, dan masih adanya beberapa pegawai yang masih belum bisa memahami instruksi kerja. Hal ini berakibat dapat menimbulkan ketidak puasan masyarakat yang menerima pelayanan.

Ada beberapa aspek perlu perlu dipertimbangkan dalam melihat faktor-faktor yang memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan sangat penting diperhatikan oleh pimpinan, diantaranya adalah kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja. Menurut Appley dan Coffey (2000) dalam Sasmita (2012:41) prestasi kerja pegawai perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Byar dan Rue dalam Sutrisno (2009:151) adanya dua hal yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu individu dan lingkungan. Yang dimaksud lingkungan yaitu tempat pegawai itu bekerja, lingkungan yang baik dan kondusif akan berpengaruh bagi peningkatan prestasi pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat bahwa betapa pentingnya peranan faktor kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja. Memperhatikan fenomena ini, maka cukup menjadi gambaran bahwa perbaikan kemampuan kerja perlu dilaksanakan sedini mungkin, karena kemampuan kerja yang baik (terutama kemampuan intelektual) akan berdampak pada pencapaian prestasi kerja, dengan prestasi kerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi.

## **PRESTASI KERJA**

### **Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2001:34) prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di berikan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesanggupan serta waktu penyelesaian kerja. Bernadi dan Rusel (1993) dalam Sedarmayanti (2009:150), memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue (1984) dalam Edi Sutrisno (2009:150) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

### **Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Steers (1984) dalam Sutrisno (2010:151) mengatakan bahwa pada umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Byars, et al. (1984) dalam Sutrisno (2010:151) mengemukakan ada dua faktor yang memengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. Persepsi tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah : kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan.

### **Indikator Prestasi Kerja**

Edi sutrisno (2010:152-153) mengatakan bahwa, pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi yang bersangkutan. Bidang prestasi tersebut dapat di kemukakan indikator prestasi kerja sebagai berikut :

- a. *Hasil kerja*. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. *Pengetahuan pekerjaan*. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. *Inisiatif*. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

- d. *Kecekatan mental*. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. *Sikap*. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas.
- f. *Disiplin waktu dan absensi*. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

## **KEMAMPUAN**

### **Pengertian Kemampuan**

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan (Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1989: 552-553). Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. (Stephen P. Robbins & Timonthy A. Judge, 2009: 57).

Kreitner dan Kinicki (2003:185), mengemukakan, bahwa kemampuan menunjukkan karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang.

Menurut Wursanto (2003:301) kemampuan (*ability*) merupakan kecakapan seseorang (kecerdasan, ketrampilan) dalam memecahkan persoalan. Orang yang tidak mampu memecahkan persoalan berarti tidak mampu menganalisa persoalan yang sedang dihadapinya. Ia tidak mampu menganalisis mungkin karena ia tidak berusaha dengan sungguh-sungguh. Kemampuan yang terbatas mengakibatkan orang menjadi pasif.

Robbin dan Judge (2009:58) yang mengatakan, bahwa kemampuan adalah kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya Robbin dan Judge (2009:218) mengemukakan bahwa tingkat kinerja

pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Snell (1992) dalam Luhglatno (2006:4) berpendapat apabila kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu yang lebih besar daripada karyawan yang berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Jadi, kemampuan pada hakikatnya ialah keterampilan melaksanakan tugas atau pekerjaan menggunakan badan dan peralatan kerja yang tersedia.

Kemampuan (*ability*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Didalam suatu organisasi sering kali terjadi karyawan tertentu walaupun mereka sangat termotivasi, mereka tidak memiliki kemampuan atau ketrampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik (Winardi, 2007). Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Kemampuan keseluruhan individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor yaitu intelektual dan fisik.

Menurut Winardi (2007), "kemampuan merupakan sebuah sifat (yang melekat pada manusia atau yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan sesuatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik". Kemampuan (*ability*) merupakan suatu kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Siswanto & Sucipto, 2008).

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan berarti sebuah sifat yang dimiliki oleh seorang individu baik yang telah melekat pada diri manusia maupun keterampilan yang dapat dipelajari untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Kemampuan kerja dapat berpengaruh terhadap mutu dan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Kemampuan pada dasarnya terdiri dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Menurut Robbins & Judge (2009) kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Sedangkan kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual menurut Robbins & Judge (2009) adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan Angka (kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat).
2. Pemahaman Verbal (kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata).
3. Kecepatan Persepsi (kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat).
4. Penalaran Induktif (kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut).

5. Penalaran Deduktif (kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argumen).
6. Visualisasi Spasial (kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah).
7. Daya Ingat (kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu).

Selanjutnya Robbins & Judge mengemukakan Sembilan dimensi kemampuan fisik dasar yaitu:

1. Kekuatan Dinamis (kemampuan menggunakan kekuatan otot secara berulang atau terus menerus).
2. Kekuatan Tubuh (kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh, khususnya otot perut).
3. Kekuatan Statis (kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal).
4. Kekuatan Eksplosif (kemampuan mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif).
5. Fleksibilitas Luas (kemampuan menggerakkan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin).
6. Fleksibilitas Dinamis (kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang).
7. Koordinasi Tubuh (kemampuan mengkoordinasi tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda).

8. Keseimbangan (kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan).
9. Stamina (kemampuan mengerahkan upaya maksimum yang membutuhkan usaha berkelanjutan).

Dari dimensi-dimensi yang telah dikemukakan Robbins & Judge kemampuan seseorang terlihat dari pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki dengan didukung oleh kondisi fisik dan intelektualnya. Maka di dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup jika hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan, tetapi harus didukung oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

### **Indikator Kemampuan**

Robbin dan Judge (2009:57-61) membedakan kemampuan menjadi dua kelompok, yaitu :

1. Kemampuan Intelektual, adalah :  
Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah.
2. Kemampuan fisik, adalah :  
Kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Jadi, kemampuan pada hakikatnya ialah keterampilan melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan pegawai dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki

pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2005) dalam Saka Yulius (2014:29), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (kownledge) dan faktor keterampilan (skill).

1. 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.
2. 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.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai merupakan suatu potensi seorang pegawai untuk dapat melaksanakan suatu tugas fungsinya dengan bekal pengetahuan dan keterampilan dengan penuh tanggung jawab.

## **MOTIVASI**

### **Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Adapun kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan.

### **Indikator Motivasi**

Di bawah ini rincian yang dikenal dengan teori hierarki kebutuhan. Sebagaimana teori kebutuhan Abraham Maslow yang di kutip dalam Sofyandi dan Garniwa (2007 : 102). Indikator motivasi kerja berdasarkan teori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis (Physiological need)
- 2) Kebutuhan rasa aman (Safety need)
- 3) Kebutuhan sosial (Social need)
- 4) Kebutuhan penghargaan (Esteem need)
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (Self actualization need)

### **LINGKUNGAN KERJA**

#### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2001:21) dalam Hardiyana (2011:89) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Hal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja Fisik
2. Lingkungan kerja Non Fisik

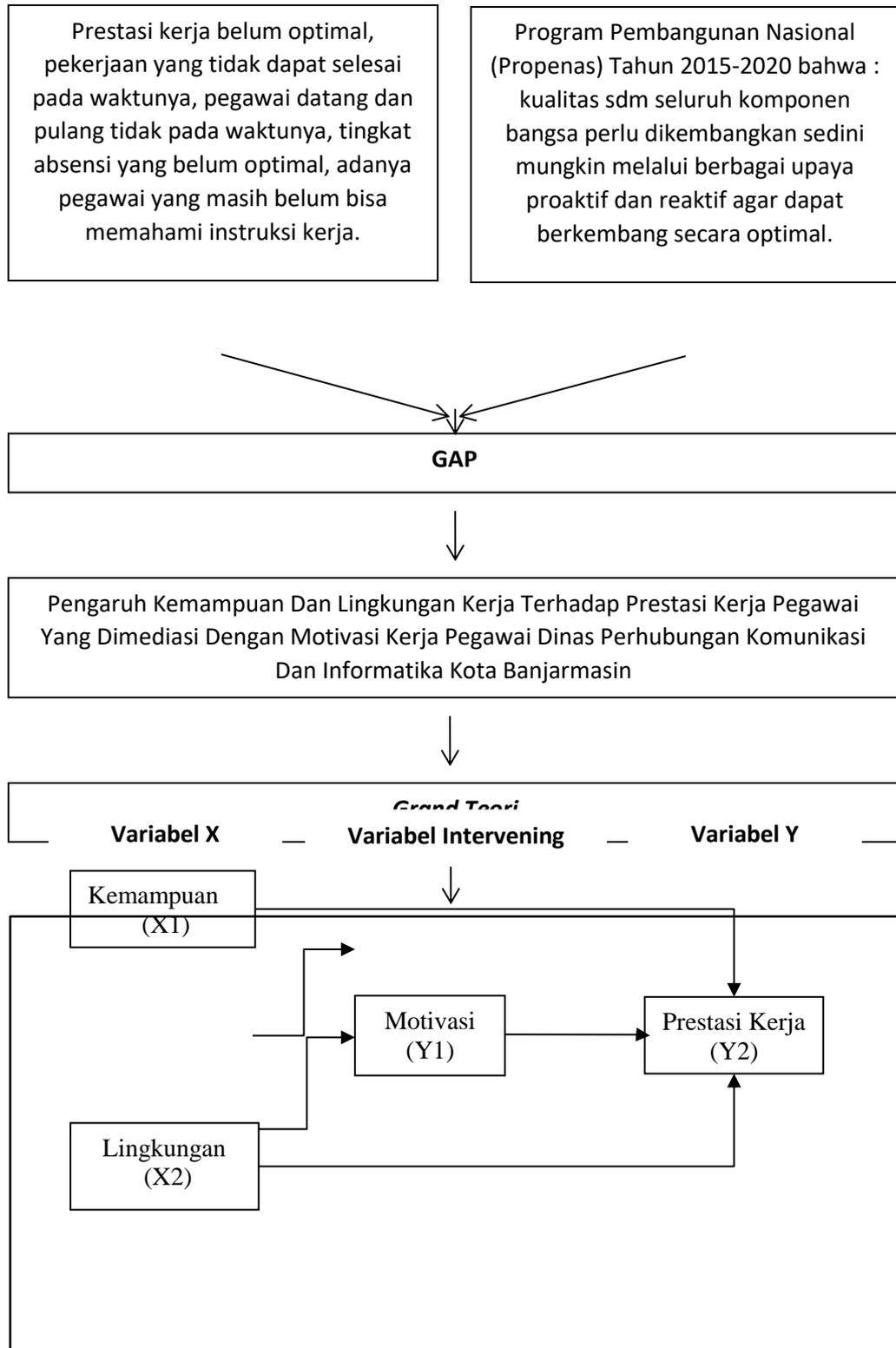
#### **Indikator Lingkungan Kerja**

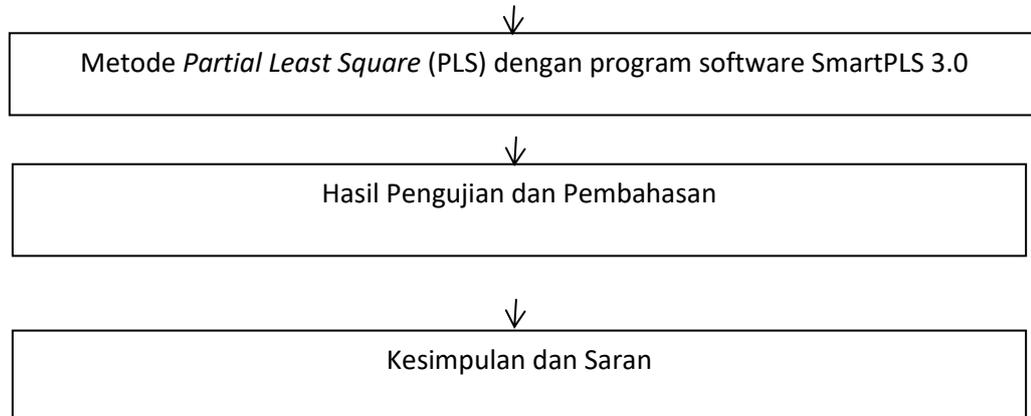
Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat

meningkatkan gairah kerja para pegawai. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005:105), yaitu :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja.
2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja.
3. Kelembaban di tempat kerja.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja.
5. Kebisingan di tempat kerja.
6. Tata warna di tempat kerja.
7. Dekorasi di tempat kerja.
8. Musik di tempat kerja.
9. Keamanan di tempat kerja.

### KERANGKA BERPIKIR

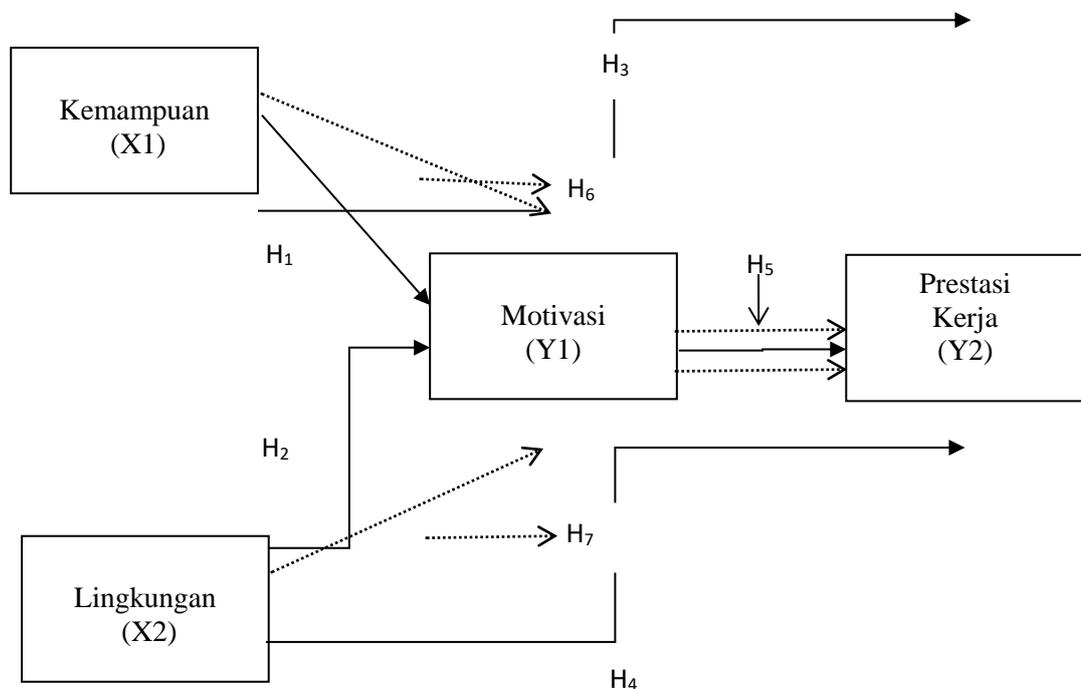




Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dalam penelitian ini penulis memilih faktor kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Motivasi dapat timbul atas adanya dorongan yang berasal dari dalam dirinya maupun dari luar. Sedangkan kemampuan merupakan potensi yang telah melekat pada diri seseorang dan atau keterampilan yang diperoleh dari hasil mempelajari sesuatu untuk dapat menyelesaikan tugasnya, serta sikap dan perilakunya dalam hubungannya dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang terbangun di dalam suatu organisasi tergantung kepada kondisi fasilitas dan hubungan antar personal yang berada pada organisasi.

Berdasarkan penjabaran landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (*independen variable*) adalah kemampuan (X1), dan lingkungan kerja (X2) dan variabel Intervening adalah Motivasi (Y1). Sedangkan untuk variabel terikat (*dependen variable*) adalah prestasi Kerja (Y2).

Kerangka berpikir yang mendasari penelitian ini adalah prestasi kerja ditentukan oleh seberapa tinggi tingkat kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai serta seberapa baik lingkungan kerja. Tingkat kemampuan dan motivasi kerja pegawai yang tinggi serta lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi prestasi kerja pegawai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 2.2. Kerangka Berpikir

## HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis di atas, hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif kemampuan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin.

2. Ada pengaruh positif lingkungan terhadap motivasi pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin.
3. Ada pengaruh positif kemampuan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin.
4. Ada pengaruh positif lingkungan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin.
5. Ada pengaruh positif motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin.
6. Ada pengaruh positif kemampuan terhadap prestasi kerja melalui motivasi pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin.
7. Ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap prestasi kerja melalui motivasi pada Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin.

### **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menjabarkan variabel penelitian kedalam angka-angka dengan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh (sugiyono,2012)

### **Tipe Penelitian**

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian korelasi, yaitu merupakan penelitian yang berguna untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala, (Sugiyono, 2000:11)

## **POPULASI DAN SAMPEL**

### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2011:80) dalam Dedi (2012:6) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik suatu kesimpulan. Jadi, yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah pimpinan dan pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin.

### **Sampel**

Dalam penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bisa semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, (2011:81) dalam Dedi (2012:6). Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 50 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah kurang dari 50 yaitu berjumlah 48 orang, sehingga seluruh pegawai dijadikan sampel.

### **Definisi Operasional Variabel**

Klasifikasi variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen, variabel independen dalam

penelitian ini adalah Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja.

### **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah suatu catatan hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan indikator :

- a. Hasil kerja
- b. Pengetahuan pekerjaan
- c. Inisiatif
- d. Kecekatan mental
- e. Sikap
- f. Disiplin waktu dan absensi

### **Kemampuan kerja**

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan dan kecakapan (kecerdasan, keterampilan) individu dalam memecahkan persoalan, dengan indikator :

- a. Kemampuan intelektual
- b. Kemampuan fisik

### **Motivasi**

motivasi adalah suatu daya dorong yang mampu membangkitkan, mengarahkan, dan menimbulkan perilaku kerja sebagai upaya untuk

memberikan kontribusi yang ssebesar besarnya untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan indikator sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological need*)
- b. Kebutuhan rasa aman (*Safety need*)
- c. Kebutuhan sosial (*Social need*)
- d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem need*)
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization need*)

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja adalah suatu keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, dengan indikator :

- a. Penerangan / Cahaya di Tempat Kerja
- b. Temperatur / Suhu Udara di Tempat Kerja
- c. Kelembaban di Tempat Kerja
- d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
- e. Kebisingan di Tempat Kerja
- f. Tata Warna di Tempat Kerja
- g. Dekorasi di Tempat Kerja
- h. Musik di Tempat Kerja
- i. Keamanan di Tempat Kerja

## **TEKNIK PENGUMPULAN DATA DAN SKALA PENGUKURAN**

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan dengan :

- a. Kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang dibagikan kepada para responden mengenai Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja.
- b. Dokumentasi, pengumpulan data dalam bentuk dokumen visi misi tujuan organisasi serta keadaan pegawai mengenai jumlah, kualifikasi pendidikan, jenis kelamin, dan masa kerja

### **Skala Pengukuran**

Setiap item pertanyaan yang disebarkan kepada responden diukur dengan menggunakan rating scale dan likert (sugiyono, 2006 dalam Heny (2015:49) dengan lima kategori dengan menyesuaikan pertanyaan yang diajukan. Jawaban dalam angket menggunakan skala dari tidak setuju sampai sangat setuju, dari angka satu sampai dengan angka lima, seperti berikut :

- a. TS = Tidak Setuju, diberi skor 1
- b. KS = Kurang Setuju, diberi skor 2
- c. CS = Cukup Setuju, diberi skor 3
- d. S = Setuju, diberi skor 4
- e. SS = Sangat Setuju, diberi skor 5

### **PENGOLAHAN DAN TEKNIK ANALISA DATA**

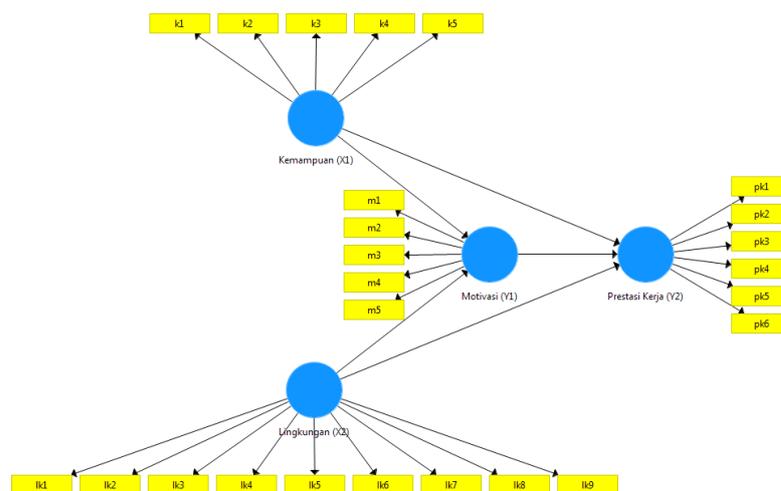
#### **Pengolahan Data**

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan softwer smartPLS versi 3.0 yang dijalankan dengan media komputer. Menurut

Jogiyanto dan Abdillah (2009) PLS (*Partial Least Square*) adalah Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang semacam simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Model analisis struktural tahap pertama yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 3.1 Model Persamaan Struktural



Sumber : output SmartPLS 3.0

## Teknik Analisa Data

Alat analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa statistik deskriptif dan analisa statistik inferensial.

### **1. Analisa deskriptif**

Analisis ini bertujuan untuk menganalisa data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2012:172). Analisa ini digunakan untuk menggambarkan secara lebih mendalam tentang variabel-variabel yang akan diteliti yaitu kemampuan, lingkungan kerja, motivasi dan prestasi kerja.

Untuk menganalisis tentang gambaran variabel penelitian dilakukan dengan cara distribusi frekuensi dengan klasifikasi sebagai berikut :

Tabel 3.1. Kategori Jawaban Responden

No.	Klasifikasi	Skor	Mean
1.	Tidak Baik	1	0,01 - 1,00
2.	Kurang Baik	2	1,01 - 2,00
3.	Cukup Baik	3	2,01 - 3,00
4.	Baik	4	3,01 - 4,00
5.	Sangat Baik	5	4,01 - 5,00

Sumber : diolah untuk penelitian, 2017

## 2. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial, (*statistic induktif*) atau *statistic probabilitas*), adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono Dalam Rosalina 2013). Adapun untuk kepentingan penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat analisis *Patial Least Square* (PLS), yaitu SEM yang berbasis *variance*. Adapun *software* yang digunakan adalah Smart PLS. Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan *softwer SmartPLS (Partial Least Square)* mulai dari pengukuran model (*outer model*), struktur model (*inner model*) dan pengujian hipotesis.

## 3. Pengukuran Model (*Outer Model*)

Suatu konsep dan model penelitian tidak dapat diuji dalam suatu model prediksi hubungan relasional dan kausal jika belum melewati tahap purifikasi dalam model pengukuran (Hartono dan Abdilah, 2014:58). Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengukur kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Cooper dan Schindler, 2006 dalam Hartono dan Abdillah, 2014:58).

Uji yang dilakukan pada *outer model* :

- a. *Convergent Validity*.
- b. *Discriminant Validity*
- c. *Average Variance Extracted (AVE)*
- d. *Cronbach Alpha*.
- e. *Reliability*

#### 4. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

*Inner model (inner relation, structural model dan substantive theory)* menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Menurut Vincenzo (2010) Uji pada model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten.

Ada beberapa uji untuk model struktural yaitu :

- a. *R Square*
- b. *Estimate for Path Coefficients*,
- c. *Prediction relevance (Q square)*

##### ***Predictive Relevance***

*R-square* model PLS dapat dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk model variabel. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) memperlihatkan

bahwa model mempunyai nilai *predicvtive relevance*, sedangkan nilai Q-square kurang dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

## 5. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh suatu konstruk terhadap konstruk lainnya dengan melihat koefisien parameter dan nilai t-statistik (Ghozali, 2011). Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada Path Coefficient untuk menguji model struktural. Hasil hipotesis yang diajukan, dapat dilihat dari besarnya t-statistik. Nilai t-statistik dibandingkan dengan t-tabel yang ditentukan dalam penelitian ini dimana diketahui df didapat dari jumlah sampel dikurangi dua  $df = (n-2)$  dan signifikansi sebesar 0,05.

## 6. Uji Efek *Intervening*

Di dalam penelitian ini terdapat variabel *intervening* yaitu Motivasi. Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghozali (2013) suatu variabel disebut variabel *intervening* jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (independen) dan variabel kriteria (dependen).

Efek *intervening* menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen melalui penghubung atau *intervening*. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak secara langsung terjadi tetapi melalui proses transformasi yang diwakili oleh variabel *intervening* (Baron dan Kenny, 1986 dalam Hartono dan Abdillah, 2009). Prosedur pengujian efek *intervening* dilakukan dengan dua langkah (Baron dan Kenny, 1986 dalam Sholihin, 2014) yaitu :

- 1) Melakukan estimasi pengaruh langsung variabel independen pada variabel dependen, koefisien jalur  $c$  harus signifikan
- 2) Melakukan estimasi pengaruh tidak langsung secara simultan dengan triangle PLS-SEM Model, koefisien jalur  $a$  dan  $b$  harus signifikan (Gambar 3.3)

Pengambilan kesimpulan tentang efek *intervening* (Baron dan Kenny, 1986 dalam Sholihin, 2014) adalah:

- 1) Jika koefisien jalur  $c''$  dari hasil estimasi langkah kedua tetap signifikan dan tidak berubah ( $c''=c$ ) maka tidak terdapat efek *intervening*.
- 2) Jika koefisien jalur  $c''$  nilainya turun ( $c''<c$ ) tetapi tetap signifikan maka bentuk *intervening* adalah *intervening* sebagian (*partial intervening*).
- 3) Jika koefisien jalur  $c''$  nilainya turun ( $c''<c$ ) dan menjadi tidak signifikan maka bentuk *intervening* adalah *intervening* penuh (*full intervening*).

Selain melalui kedua langkah di atas, pengujian efek *intervening* dapat dilakukan dengan menggunakan teknik regresi tetapi pada model yang kompleks atau hipotesis model, maka teknik regresi menjadi tidak efisien (Hartono dan Abdillah, 2009:118). Metode *Variance Accounted For* (VAF) yang dikembangkan oleh Preacher dan Hayes (2008) serta *bootstrapping* dalam distribusi pengaruh tidak langsung dipandang lebih sesuai karena tidak memerlukan asumsi apapun tentang distribusi variabel sehingga dapat diaplikasikan pada ukuran sampel kecil. Pendekatan ini paling tepat untuk PLS yang menggambarkan metode *resampling* dan mempunyai *statical power* yang lebih tinggi dari metode Sobel (Hair *et al*, 2013 dalam Sholihin, 2014:81).

## **ANALISIS HASIL PENELITIAN**

### **Deskripsi Obyek Penelitian**

Dinas Perhubungan terbentuk sebagai tindak lanjut dari Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, dengan penjelasan bahwa Rencana Strategi Satuan Kerja Perangkat Daerah adalah Dokumen Perencanaan Satuan adalah langkah-langkah yang berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi. Dan berdasarkan peraturan daerah kota Banjarmasin Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata kerja Perangkat Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja kota Banjarmasin, yang dijabarkan dalam Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 32 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin

sebagai salah satu unsur pelaksana Pemerintah Kota Banjarmasin melaksanakan urusan-urusan pemerintahan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangan dalam menata, mengatur kelancaran, keamanan, ketertiban lalu lintas di jalan dan di sungai serta pengendalian manajemen operasional angkutan baik di jalan maupun di sungai.

## DATA PENELITIAN

### Deskripsi Jawaban Responden

#### 1. Variabel Kemampuan

kategori jawaban reponden terhadap variabel lingkungan kerja secara keseluruhan datanya dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5 Kategori Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja

No	Indikator	Mean
1.	Penerangan / cahaya di tempat kerja	4,25
2.	Temperatur / suhu udara ditempat kerja	4,23
3.	Kelembaban di tempat kerja	4,27
4.	Sirkulasi udara di tempat kerja	4,23
5.	Kebisingan di tempat kerja	4,27
6.	Kebisingan di tempat kerja	4,21
7.	Dekorasi di tempat kerja	4,21

8.	Musik di tempat kerja	4,13
9.	Keamanan di tempat kerja	4,10
	Mean	4,21

Sumber : data primer diolah 2017

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja masuk kedalam kriteria sangat baik, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,21 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 4,01 – 5,00 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian sangat baik. Akan tetapi jika melihat beberapa indikator lingkungan kerja di atas, maka masih ditemukan aspek yang masih belum optimal, yaitu kebisingan dilingkungan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin. Jika tidak segera dioptimalkan sedini mungkin maka tidak menutup kemungkinan bahwa kebisingan di ruang kerja pada Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin akan mengganggu para pegawai dan membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam melaksanakan tugasnya.

### 3. Variabel Motivasi

Untuk mengukur variabel Motivasi, digunakan 10 pertanyaan yang diperoleh dari indikator-indikator yang telah ditentukan. Pada setiap pertanyaan diberikan alternatif jawaban, dan kepada responden diminta untuk memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban tersebut. Berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang disebarkan dengan berisi pertanyaan variabel X ( Motivasi ), maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.7 Kategori Jawaban Responden Terhadap Motivasi

No.	Indikator	Mean
1.	Kebutuhan fisiologis / dasar	3,98
2.	Kebutuhan Rasa Aman	3,96
3.	Kebutuhan Sosial	3,96
4.	Kebutuhan Penghargaan	3,92
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	4,10
	Mean	3,98

Sumber : data primer di olah 2017

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa dari 5 indikator dalam teori motivasi Abraham Maslow. ada 4 indikator kategori baik. Yaitu Kebutuhan fisiologis/dasar, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial dan Kebutuhan Penghargaan. Sedangkan indikator lainnya yaitu Kebutuhan Aktualisasi diri termasuk dalam kategori sangat baik. Tetapi secara keseluruhan kelima indikator tersebut setelah dianalisis secara bersamaan diperoleh hasil motivasi sudah baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi di Kantor Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin sudah baik.

#### 4. Variabel Prestasi Kerja

Untuk mengukur variabel prestasi kerja, digunakan 12 pertanyaan yang diperoleh dari indikator-indikator yang telah ditentukan. Pada setiap pertanyaan diberikan alternatif jawaban, dan kepada responden diminta untuk

memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban tersebut. Berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang disebarakan dengan berisi pertanyaan variabel Y (Prestasi Kerja), maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Selanjutnya untuk mengetahui kategori jawaban reponden terhadap variabel lingkungan kerja secara keseluruhan datanya dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9 Kategori Jawaban Responden Terhadap Prestasi Kerja

No	Indikator	Mean
1.	Hasil kerja	4,29
2.	Pengetahuan pekerjaan	4,29
3.	Inisiatif	4,25
4.	Kecekatan mental	4,25
5.	Sikap	4,25
6.	Disiplin waktu dan absensi	4,27
	Mean	4,26

Sumber: data primer di olah 2017

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa prestasi kerja masuk kedalam kriteria baik, hal ini dapat dilihat dari mean rata-rata yang dihasilkan

sebesar 4,26 dan berdasarkan rentang mean rata-rata berada pada interval 4,01 – 5,00 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian sangat baik. Akan tetapi jika melihat beberapa indikator prestasi kerja di atas, maka masih ditemukan aspek yang masih belum optimal, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin. Jika tidak segera dioptimalkan sedini mungkin maka tidak menutup kemungkinan bahwa pada aspek tersebut akan menghambat instansi tersebut dalam melaksanakan kegiatannya.

## ANALISIS HASIL PENELITIAN

### Hasil Uji Instumen Penelitian

#### 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kemampuan, lingkungan, motivasi, dan prestasi kerja akan diuji secara statistik deskriptif seperti yang terlihat dalam tabel 4.10

Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik Deskriptif

		Statistics			
		Kemampua n	Lingkunga n	Motivasi	Prestasi Kerja
N	Valid	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0

Mean	20,27	37,90	19,92	25,60
Std. Deviation	1,997	3,397	2,680	2,549
Minimum	15	29	15	23
Maximum	25	45	25	30

Sumber : Data primer diolah 2017

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa pada variabel kemampuan memiliki jawaban minimum responden sebesar 15 dan maksimum sebesar 25, dengan rata-rata total jawaban 20,27 dan standar deviasi 1,997. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 1,997 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan tentang kemampuan yang besarnya 20,27. Variabel lingkungan memiliki jawaban minimum responden sebesar 29 dan maksimum sebesar 45, dengan rata-rata total jawaban 37,90 dan standar deviasi 3,397. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 3,397 dari nilai rata-rata 48 jawaban responden atas pernyataan tentang lingkungan yang besarnya 37,90. Variabel motivasi memiliki jawaban minimum responden sebesar 15 dan maksimum sebesar 25, dengan rata-rata total jawaban 19,92 dan standar deviasi 2,680. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,680 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan tentang motivasi yang besarnya 19,92. Dan variabel prestasi kerja memiliki jawaban minimum responden sebesar 23 dan maksimum sebesar 30, dengan rata-rata total jawaban 25,60 dan standar deviasi 2,549. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan

sebesar 2,549 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan tentang prestasi kerja yang besarnya 25,60. Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif di atas dapat diambil kesimpulan bahwa rata-rata jawaban responden untuk variabel kemampuan, lingkungan, motivasi, dan prestasi kerja adalah setuju.

## 2. Hasil Uji *Outer Model* atau *Measurement Model*

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisis data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Reliability*.

### a. Hasil *Convergent Validity*

*Convergent Validity* dari model pengukuran reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* yang di estimasi dengan software SmartPLS. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih tinggi dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam Ghozali (2015:74) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,60.

Tabel 4.11

*Outer Loading*

Outer Loading

	<b>Kemampuan (X1)</b>	<b>Lingkunga n (X2)</b>	<b>Motivasi (Y1)</b>	<b>Prestasi Kerja (Y2)</b>
<b>k1</b>	<b>0.911</b>			
<b>k2</b>	<b>0.880</b>			
<b>k3</b>	<b>0.953</b>			
<b>k4</b>	<b>0.834</b>			
<b>k5</b>	<b>0.833</b>			
<b>lk1</b>		<b>0.843</b>		
<b>lk2</b>		<b>0.856</b>		
<b>lk3</b>		<b>0.902</b>		
<b>lk4</b>		<b>0.894</b>		
<b>lk5</b>		<b>0.863</b>		
<b>lk6</b>		<b>0.870</b>		

lk7		<b>0.766</b>		
lk8		<b>0.661</b>		
lk9		<b>0.655</b>		
m1			<b>0.868</b>	
m2			<b>0.904</b>	
m3			<b>0.950</b>	
m4			<b>0.891</b>	
m5			<b>0.845</b>	
pk1				<b>0.857</b>
pk2				<b>0.959</b>
pk3				<b>0.905</b>
pk4				<b>0.937</b>
pk5				<b>0.866</b>
pk6				<b>0.903</b>

Sumber : Output SmartPLS 2017

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada tabel 4.32 menunjukkan bahwa semua *loading factor* memiliki nilai di atas 0,60, sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieliminasi dari

model. Semua indikator dalam Tabel *Outer Loading* Modifikasi memiliki nilai diatas 0,60 sehingga menunjukkan tiap indikator signifikan terhadap konstruksya atau menunjukkan nilai seluruh variabel dinyatakan valid.

b. Hasil *Discriminant Validity*

*Discriminant Validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *Discriminant Validity* yang baik jika setiap nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar dengan nilai *loading* lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *Discriminant Validity* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.12

*Cross Loadings*

Cross  
Loadings

	Kemampuan (X1)	Lingkungan (X2)	Motivasi (Y1)	Prestasi Kerja (Y2)
k1	0.911	0.441	0.520	0.235
k2	0.880	0.264	0.427	0.108

k3	0.953	0.392	0.563	0.200
k4	0.834	0.292	0.584	0.182
k5	0.833	0.412	0.499	0.244
lk1	0.374	0.843	0.369	0.540
lk2	0.362	0.856	0.487	0.702
lk3	0.430	0.902	0.489	0.603
lk4	0.436	0.894	0.541	0.702
lk5	0.382	0.863	0.467	0.401
lk6	0.286	0.870	0.444	0.519
lk7	0.317	0.766	0.456	0.473
lk8	0.176	0.661	0.375	0.411
lk9	0.195	0.655	0.396	0.471
m1	0.445	0.403	0.868	0.363
m2	0.488	0.508	0.904	0.333
m3	0.570	0.502	0.950	0.415
m4	0.473	0.530	0.891	0.359
m5	0.643	0.509	0.845	0.375

<b>pk1</b>	0.173	0.551	0.269	<b>0.857</b>
<b>pk2</b>	0.195	0.646	0.399	<b>0.959</b>
<b>pk3</b>	0.074	0.503	0.293	<b>0.905</b>
<b>pk4</b>	0.309	0.753	0.446	<b>0.937</b>
<b>pk5</b>	0.198	0.513	0.410	<b>0.866</b>
<b>pk6</b>	0.225	0.624	0.406	<b>0.903</b>

Sumber : Output SmartPLS 2017

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa konstruk kemampuan lebih tinggi terhadap indikatornya (k1, k2, k3, k4, dan k5) dibandingkan dengan konstruk lainnya terhadap indikator k1, k2, k3, k4, dan k5 sehingga memiliki *Discriminant Validity* yang baik.

Konstruk lingkungan kerja memberikan nilai indikator yang lebih tinggi terhadap indikatornya dibandingkan dengan konstruk lainnya terhadap indikator lk1, lk2, lk3, lk4, lk5, lk6, lk7, lk8 dan lk9 sehingga memiliki *Discriminant Validity* yang baik.

Konstruk motivasi juga memberikan nilai indikator yang lebih tinggi terhadap indikatornya dibandingkan dengan konstruk lainnya terhadap indikator m1, m2, m3, m4, dan m5 sehingga memiliki *Discriminant Validity* yang baik.

Hal yang sama juga berlaku untuk konstruk prestasi yang memberikan nilai indikator yang lebih tinggi terhadap indikatornya dibandingkan dengan konstruk lainnya terhadap indikator Pk1, Pk2, Pk3, Pk4, Pk5, dan Pk6 sehingga memiliki *Discriminant Validity* yang baik.

Semua nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten sudah memiliki nilai *loading factor* yang paling besar dibanding nilai *loading factor* variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa semua variabel laten sudah memiliki *Discriminant Validity* yang baik dimana konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya sehingga dapat disimpulkan semua variabel laten memiliki *Discriminant Validity* yang baik.

Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah nilai *square root of Average Variance Extracted (AVE)*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari 0,50 (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghazali, 2015:75).

Tabel 4.13

*Average Variance Extracted (AVE)*

	<b>Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)</b>
<b>Kemampuan (X1)</b>	<b>0.781</b>
<b>Lingkungan (X2)</b>	<b>0.668</b>
<b>Motivasi (Y1)</b>	<b>0.796</b>

<b>Prestasi Kerja (Y2)</b>	<b>0.819</b>
----------------------------	--------------

Sumber : Output SmartPLS 2017

Tabel 4.13 menunjukkan AVE variabel kemampuan sebesar 0,781, AVE variabel lingkungan sebesar 0,668, AVE variabel motivasi sebesar 0,796 dan AVE variabel prestasi kerja sebesar 0,819 yang berarti sudah memiliki nilai AVE di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang di rekomendasikan sehingga menunjukkan seluruh variabel memiliki *Discriminant Validity* yang baik.

c. Hasil *Reliability*

Kriteria *Reliability* dapat dilihat dari nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi mempunyai nilai *Composite Reliability* di atas 0,70 dan mempunyai nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,60.

Tabel 4.14

*Composte Reliability dan Cronbach Alpha*

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Reliabilitas Komposit</b>
<b>Kemampuan (X1)</b>	<b>0.929</b>	<b>0.947</b>
<b>Lingkungan (X2)</b>	<b>0.936</b>	<b>0.947</b>
<b>Motivasi (Y1)</b>	<b>0.936</b>	<b>0.951</b>

<b>Prestasi Kerja (Y2)</b>	<b>0.956</b>	<b>0.964</b>
----------------------------	--------------	--------------

Sumber : Output SmartPLS 2017

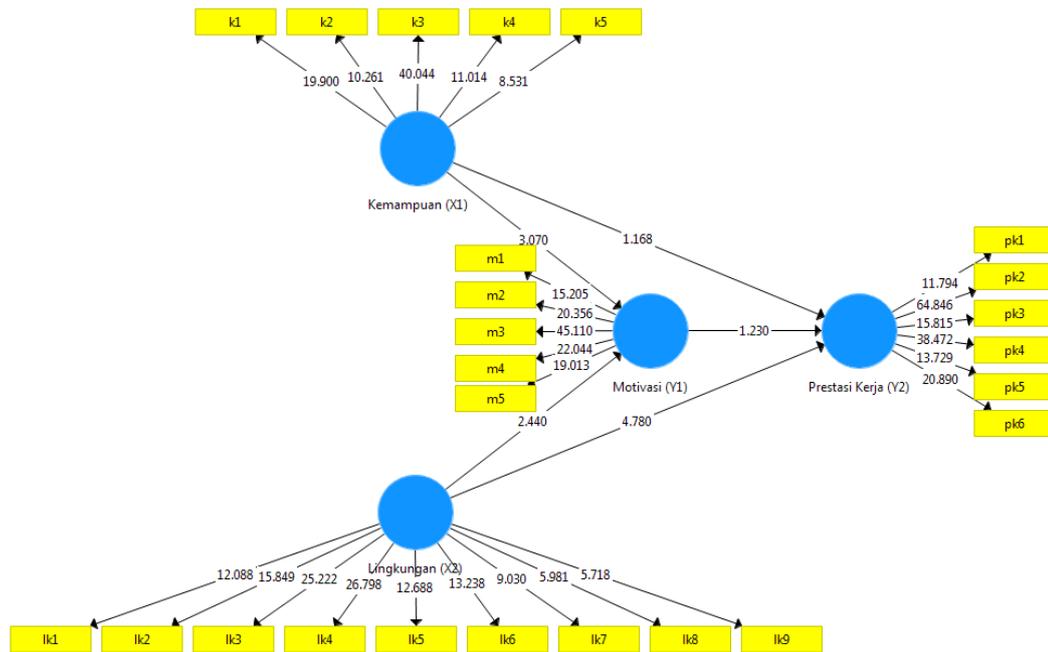
Berdasarkan tabel 4.14 *Composite Reliability* variabel kemampuan sebesar 0,974, variabel lingkungan sebesar 0,974, variabel motivasi sebesar 0,951 dan variabel prestasi kerja sebesar 0,964 yang berarti sudah memiliki nilai *Composite Reliability* di atas 0,70 dapat disimpulkan semua konstruk memenuhi kriteria reliabilitas. *Cronbach Alpha* variabel kemampuan sebesar 0,929, variabel lingkungan sebesar 0,936, variabel motivasi sebesar 0,936, dan variabel prestasi kerja sebesar 0,956 yang berarti sudah memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,60 sehingga menunjukkan tingkat konsistensi jawaban responden dalam setiap konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

### 3. Hasil Uji Inner Model atau Structural Model

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikan dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural di evaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, uji t, serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Gambar 4.10

Model Struktural Hasil Bootstrapping



Sumber: Output SmartPLS 2017

a. Hasil *R-square*

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Uji Goodness fit model adalah merupakan pengujian terhadap model struktural yang dilakukan dengan melihat nilai *R-square* (Ghozali, 2015:78). Tabel 4.36 merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SamrtPLS.

Tabel 4.15

Nilai *R-square*

	R Square	Adjusted R Square

<b>Motivasi (Y1)</b>	0.467	0.443
<b>Prestasi Kerja (Y2)</b>	0.463	0.426

Sumber : Output SmartPLS 2017

Pada penelitian ini menggunakan 2 buah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel motivasi yang dipengaruhi oleh variabel kemampuan dan lingkungan dan variabel prestasi kerja yang dipengaruhi oleh variabel motivasi.

Pada tabel 4.36 menunjukkan nilai *R-square* untuk variabel motivasi diperoleh sebesar 0,467 dan untuk variabel prestasi kerja diperoleh sebesar 0,463. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan dan lingkungan secara simultan mampu menjelaskan variabel motivasi sebesar 46,7%, sisanya 55,3% diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak dihipotesiskan dalam model. Hasil selanjutnya untuk variabel kemampuan, lingkungan, dan motivasi mampu menjelaskan variabel prestasi kerja sebesar 46,3%, sisanya 53,7% diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak dihipotesiskan dalam model. Menurut Chin (1998) dalam Ghazali (2015:78) nilai *R-square* ini termasuk dalam kategori moderat menuju tinggi

b. Hasil *Q-Square*

*Q-Square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Suatu model dianggap mempunyai

nilai *predictive relevance* yang relevan jika nilai *Q-Square* lebih besar dari 0 (nol). Besaran *Q-Square* memiliki nilai dengan rentang  $0 < Q^2 < 1$ , model semakin baik jika nilai *Q-Square* mendekati 1. Nilai *Q-Square* diperoleh dari:

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \\ &= 1 - [1 - (0,467^2)] [1 - (0,463^2)] \\ &= 1 - (1-0,2180) (1-0,2143) \\ &= 1 - (0,782) (0,7857) \\ &= 1 - (0,6144) \end{aligned}$$

$$Q^2 = 0,3856$$

Hasil penghitungan *Q-Square* pada penelitian ini 0,3856 yang berarti bahwa 38,56% variabel independen dan *intervening* ini layak untuk menjelaskan variabel dependen yaitu Prestasi Kerja.

c. Hasil *Goodness of Fit* (GoF)

Evaluasi model yang terakhir dengan melihat GoF dari model, Evaluasi *goodness of fit* model dilakukan untuk *purification* dan *refinement* terhadap uji validitas atau reliabilitas konstruk (Ghozali, 2015:49) sehingga GoF ini digunakan untuk memvalidasi performa gabungan antara *inner model* dan *outer model*. Nilai GoF ini terbentang antara 1-0 dengan interpretasi nilai ini adalah 0,1 (GoF Kecil), 0,25 (GoF Moderat) dan 0,36 (GoF Besar) (Wetzels *et al*, 2009 dalam Yamin, 2011:22). Nilai GoF diperoleh dari:

$$GoF = \sqrt{Com.\bar{R}^2}$$

$$= \sqrt{(0,766) (0,465)}$$

$$= \sqrt{(0,3561)}$$

$$GoF = 0,5967$$

Hasil penghitungan GoF dalam penelitian ini menunjukkan nilai 0,5967, lebih besar dari 0,36. Sehingga model dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan data empiris.

#### **4.3.2 Pengujian Hipotesis**

Hasil uji hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh suatu konstruk terhadap konstruk lainnya dengan melihat koefisien parameter dan nilai t-statistik (Ghozali, 2015:80). Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *Path Coefficient* untuk menguji model struktural. Hasil hipotesis yang diajukan, dapat dilihat dari besarnya t-statistik. Nilai t-statistik dibandingkan dengan nilai t-tabel yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebesar 1,678 dimana diketahui nilai df sebesar 46 (jumlah sampel dikurangi dua: 48-2) dan  $\alpha$  sebesar 0,05(*two tailed*). Batasan untuk menerima dan menolak hipotesis yang diajukan adalah  $\pm 1,678$ , dimana apabila nilai t-statistik berada pada rentang nilai -1,678 dan 1,678 maka hipotesis akan ditolak atau dengan kata lain menerima hipotesis nol ( $H_0$ ).

Tabel 4.16

*Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Value)*

	<b>Sampel Asli (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standar Deviasi (STDEV)</b>	<b>T Statistik ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
<b>Kemampuan (X1) -&gt; Motivasi (Y1)</b>	0.441	0.465	0.144	3.070	0.002
<b>Kemampuan (X1) -&gt; Prestasi Kerja (Y2)</b>	-0.119	-0.109	0.102	1.168	0.243
<b>Lingkungan (X2) -&gt; Motivasi (Y1)</b>	0.371	0.362	0.152	2.440	0.015
<b>Lingkungan (X2) -&gt; Prestasi Kerja (Y2)</b>	0.651	0.651	0.136	4.780	0.000
<b>Motivasi (Y1) -&gt; Prestasi Kerja (Y2)</b>	0.126	0.128	0.102	1.230	0.219

Sumber : Output SmartPLS 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa pengaruh Kemampuan (X1) terhadap Motivasi (Y1) sebesar 0,441 dan signifikan pada 0,05 ( $3,070 > 1,678$ ). Pengaruh Kemampuan (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y2) sebesar -0,119 dan tidak signifikan pada 0,05 ( $1,168 < 1,678$ ). Pengaruh Lingkungan (X2) terhadap Motivasi (Y1)

sebesar 0,371 dan signifikan pada 0,05 ( $2,440 > 1,678$ ). Pengaruh Lingkungan (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y2) sebesar 0,651 dan signifikan pada 0,05 ( $4,780 > 1,678$ ). Pengaruh Motivasi (Y1) terhadap Prestasi Kerja (Y2) sebesar 0,128 dan tidak signifikan pada 0,05 ( $1,230 > 1,678$ ).

### Hasil Uji Efek Intervening

a. Hasil Uji Efek *Intervening* untuk kemampuan Terhadap Prestasi kerja melalui Motivasi.

- 1) Langkah pertama dalam prosedur pengujian *intervening* adalah pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen harus signifikan.

Tabel 4.17

#### Pengaruh Langsung Variabel Laten Kemampuan

	Sampel Asli (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	P Values
Kemampuan (X1) -> Prestasi Kerja (Y2)	-0.119	-0.109	0.102	1.168	0.243

Sumber : Output SmartPLS 2017

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan metode *bootstrapping* menunjukkan bahwa kemampuan dengan prestasi kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,119 dengan nilai *t-statistics* sebesar 1,168. Nilai tersebut lebih kecil dari *t-table* 1,678. Hal ini berarti kemampuan tidak berpengaruh secara signifikan pada 0,05 terhadap prestasi kerja atau sama halnya kemampuan tidak berpengaruh signifikan langsung terhadap prestasi kerja.

Apabila pengaruh langsung tidak berpengaruh secara signifikan maka hal ini menunjukkan bahwa tidak ada efek *intervening* atau mediasi sehingga langkah selanjutnya tidak dapat diuji.

- b. Hasil Uji Efek *Intervening* untuk Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi
  - 1) Langkah pertama dalam prosedur pengujian *intervening* adalah pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen harus signifikan.

Tabel 4.18

Pengaruh Langsung Variabel Laten Lingkungan Kerja

	<b>Sampel Asli (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standar Deviasi (STDEV)</b>	<b>T Statistik ((O/STDEV))</b>	<b>P Values</b>

<b>Lingkungan (X2)</b>					
-> <b>Prestasi Kerja</b>	0.651	0.651	0.136	4.780	0.000
<b>(Y2)</b>					

Sumber : Output SmartPLS 2017

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan metode *bootstrapping* menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan prestasi kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,651 dengan nilai *t-statistics* sebesar 4,780. Nilai tersebut lebih besar dari *t-table* 1,678. Hal ini berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja atau sama halnya lingkungan kerja berpengaruh signifikan langsung sebesar **0,651** terhadap prestasi kerja. Apabila pengaruh langsung signifikan maka hal ini menunjukkan terdapat efek *intervening* (Hair *et al*, 2013 dalam Sholihin, 2014) langkah selanjutnya adalah menguji pengaruh tidak langsung.

- 2) Langkah kedua, pengaruh tidak langsung harus signifikan, setiap jalur yaitu variabel independen terhadap variabel *intervening* dan variabel *intervening* terhadap variabel dependen harus signifikan untuk memenuhi kondisi ini. Pengaruh tidak langsung ini diperoleh dengan formula pengaruh variabel independen pada variabel *intervening* dikalikan dengan pengaruh variabel *intervening* pada variabel dependen (Hair *et al*, 2013 dalam Sholihin, 2014). Apabila pengaruh tidak langsung signifikan, maka hal ini

menunjukkan bahwa variabel *intervening* mampu menyerap atau mengurangi pengaruh langsung pada pengujian pertama.

**Tabel 4.19**

**Pengaruh Tidak Langsung Variabel Laten Lingkungan**

	<b>Sampel Asli (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standar Deviasi (STDEV)</b>	<b>T Statistik ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
<b>Lingkungan (X2) -&gt; Motivasi (Y1)</b>	0.371	0.362	0.152	2.440	0.015
<b>Motivasi (Y1) -&gt; Prestasi Kerja (Y2)</b>	0.126	0.128	0.102	1.230	0.219

Sumber : Output SmartPLS 2017

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan metode *bootstrapping* menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan motivasi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,371 dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,440. Nilai tersebut lebih besar dari t-table 1,678. Hal ini berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh dan signifikan pada 0,05 terhadap motivasi atau sama halnya lingkungan kerja berpengaruh signifikan tidak langsung sebesar

**0,371** terhadap motivasi. Langkah selanjutnya menguji pengaruh signifikan tidak langsung variabel *intervening* terhadap prestasi kerja.

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan metode *bootstrapping* menunjukkan bahwa motivasi dengan prestasi kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,126 dengan nilai *t-statistics* sebesar 1,230. Nilai tersebut lebih kecil dari *t-table* 1,678. Hal ini berarti motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja atau sama halnya motivasi berpengaruh positif tidak langsung sebesar **0,126** terhadap prestasi kerja.

Apabila pengaruh tidak langsung signifikan maka hal ini menunjukkan terdapat efek *intervening* (Hair *et al*, 2013 dalam Sholihin, 2014) dan langkah terakhir adalah menghitung *Variance for Accounted* (VAF).

- 3) Ketiga, menghitung VAF dengan formula (Hair *et al*, 2013 dalam Sholihin, 2014) sebagai berikut:

**Tabel 4.20**

Penghitungan VAF Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi

Pengaruh tidak langsung $0,371 * 0,126$	0,0467
Lingkungan->Motivasi=0,371; Motivasi->Prestasi=0,126	
Pengaruh langsung	0,651
Lingkungan->Prestasi=0,651	

Pengaruh Total $0,651+0,0467$	0,6977
VAF $0,0467/0,6977$	0,0669

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Hasil penghitungan VAF menunjukkan hasil 0,0669. Sehingga motivasi dapat menjadi variabel *intervening* lingkungan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 6,69%, jika nilai VAF kurang dari 20% dapat disimpulkan bahwa hampir tidak ada efek *intervening*.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kemampuan Terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan metode *bootstrapping* menunjukkan bahwa kemampuan terhadap motivasi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,411 dengan nilai *t-statistics* sebesar 3,070. Nilai tersebut lebih besar dari *t-table* 1,678. Hal ini berarti kemampuan memiliki pengaruh dan signifikan pada 0,05 terhadap motivasi yang berarti sesuai dengan hipotesis pertama. Hal ini berarti **hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) diterima.**

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anidar dan Indarti (2015), yang menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Implementasinya adalah semakin tinggi kemampuan yang dimiliki oleh pegawai diharapkan tingkat motivasi akan semakin tinggi, sebaliknya jika kemampuannya semakin rendah maka motivasi pegawai juga

rendah. Kesimpulan ini dengan demikian dapat mendukung sejumlah konsep teoritis dan empiris yang pernah dinyatakan sebelumnya, Menurut Thoah (2012 : 34) individu membawa ke dalam tatanan organisasi : kemampuan, kebutuhan, kepercayaan pribadi, penghargaan dan pengalaman masa lalunya. Semua itu adalah karakteristik yang dipunyai individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya. Dengan kata lain kemampuan individu yang berbeda-beda tersebut akan dibawa oleh individu ke dalam dunia kerja sehingga motivasi setiap individu akan bervariasi. Oleh karena itu, kemampuan kerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam peningkatan motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin.

### **Pengaruh Lingkungan Terhadap Motivasi**

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan metode *bootstrapping* menunjukkan bahwa lingkungan terhadap motivasi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,371 dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,440. Nilai tersebut lebih besar dari *t-table* 1,678. Hal ini berarti lingkungan memiliki pengaruh dan signifikan pada 0,05 terhadap motivasi yang berarti sesuai dengan hipotesis kedua. Hal ini berarti **hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) diterima.**

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mujib Khoiri (2013), yang menunjukkan lingkungan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, yang berarti setiap peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi kerja, dan sebaliknya semakin tidak kondusif lingkungan kerja maka akan menurunkan motivasi kerja.

Hal ini dengan demikian dapat mendukung sejumlah konsep teoritis dan empiris yang pernah dinyatakan sebelumnya, Menurut Sutrisno (2009) (dalam Krisnawanto, 2016 : 3), lingkungan kerja yang baik dan bersih akan memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk dan kotor akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan non fisik. Lingkungan kerja yang baik seperti fasilitas yang memadai, penerangan yang cukup, kebersihan yang terjaga, ketenangan, adanya jaminan keamanan dan adanya hubungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan juga akan meningkat. Lingkungan kerja yang tidak baik seperti fasilitas kerja yang tidak memadai, ruang kerja yang kumuh dan kotor, penerangan yang kurang, bising, keamanan tidak terjamin dan hubungan dengan rekan kerja tidak terjalin dengan baik akan membuat pegawai tidak nyaman berada di lingkungan kerjanya, karena lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya. Sehingga dengan lingkungan kerja yang tidak baik membuat motivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya menurun. Oleh karena itu, lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam peningkatan motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin.

### **Pengaruh Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan metode *bootstrapping* menunjukkan bahwa kemampuan terhadap prestasi kerja menunjukkan nilai

koefisien jalur sebesar -0,119 dengan nilai *t-statistics* sebesar 1,168. Nilai tersebut lebih kecil dari *t-table* 1,678. Hal ini berarti kemampuan tidak berpengaruh secara signifikan pada 0,05 terhadap prestasi kerja yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis ketiga. Hal ini berarti **Hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) ditolak**.

Hasil pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa kemampuan yang diukur dengan *bootstrapping* tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Nunung Yuliasuti (2012) menunjukkan bahwa kemampuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi, yang berarti setiap peningkatan kemampuan akan meningkatkan prestasi kerja, dan sebaliknya semakin rendah tingkat kemampuan maka akan menurunkan prestasi kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan metode *bootstrapping* menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap prestasi kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,651 dengan nilai *t-statistics* sebesar 4,780. Nilai tersebut lebih besar dari *t-table* 1,678. Hal ini berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja yang berarti sesuai dengan hipotesis keempat. Hal ini berarti **Hipotesis keempat (H<sub>4</sub>) diterima**.

Hasil pengujian hipotesis keempat membuktikan bahwa lingkungan kerja yang diukur dengan *bootstrapping* memiliki pengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa tingkat lingkungan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto (2012) dan Dedi (2012), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Implementasinya adalah semakin baik lingkungan kerja pegawai diharapkan tingkat prestasi kerja akan semakin tinggi, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik maka prestasi kerja pegawai juga rendah.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan metode *bootstrapping* menunjukkan bahwa motivasi terhadap prestasi kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,126 dengan nilai *t-statistics* sebesar 1,230. Nilai tersebut lebih kecil dari *t-table* 1,678. Hal ini berarti motivasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan pada 0,05 terhadap prestasi kerja yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis kelima. Hal ini berarti **hipotesis kelima (H<sub>5</sub>) ditolak**.

### **Pengaruh Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi**

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan metode *bootstrapping* menunjukkan bahwa kemampuan terhadap prestasi kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,119 dengan nilai *t-statistics* sebesar 1,168. Nilai tersebut lebih kecil dari *t-table* 1,678. Hal ini berarti kemampuan tidak memiliki pengaruh secara signifikan pada 0,05 terhadap prestasi kerja atau sama halnya kemampuan tidak berpengaruh signifikan langsung terhadap prestasi kerja. Apabila pengaruh langsung tidak signifikan maka hal ini menunjukkan bahwa tidak ada efek *intervening* (Hair *et al*, 2013 dalam Sholihin, 2014).

Hal ini menunjukkan motivasi tidak dapat menjadi variabel *intervening* kemampuan terhadap prestasi kerja yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis keenam. Hal ini berarti **Hipotesis keenam (H<sub>6</sub>) ditolak.**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi**

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan metode *bootstrapping* menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap prestasi kerja menunjukkan berpengaruh tidak signifikan langsung terhadap prestasi kerja. Apabila pengaruh langsung tidak signifikan maka hal ini menunjukkan bahwa hampir tidak ada efek *intervening* (Hair *et al*, 2013 dalam Sholihin, 2014) langkah selanjutnya adalah menguji pengaruh tidak langsung.

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan metode *bootstrapping* menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap motivasi dan motivasi terhadap prestasi kerja menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan tidak langsung terhadap motivasi. Apabila pengaruh tidak langsung tidak signifikan maka hal ini menunjukkan bahwa hampir tidak ada efek *intervening* (Hair *et al*, 2013 dalam Sholihin, 2014) dan langkah terakhir adalah menghitung Variance Accounted for (VAF).

Hasil perhitungan VAF menunjukkan hasil 0,0669. Sehingga motivasi hampir tidak dapat menjadi *intervening* lingkungan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 6,69% atau hampir tidak terdapat efek *intervening* yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis ketujuh. Hal ini berarti **Hipotesis ketujuh (H<sub>7</sub>) ditolak.**

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kemampuan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi (*intervening*). Responden dalam penelitian ini berjumlah 48 pegawai yang bekerja di Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan SmartPLS 3.0, Uji Preacher dan Hayes, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai semakin tinggi tingkat kemampuan yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai, sebaliknya semakin rendah kemampuan pegawai maka motivasi pegawai juga rendah. Pada hasil penelitian tentang kemampuan kerja rata-rata responden menjawab sangat setuju, hanya saja masih ada yang menjawab cukup setuju yang berarti masih adanya kemampuan pegawai yang belum optimal diantaranya, belum sesuainya kemampuan akademik dan pendidikan dengan bidang pekerjaan, penyelesaian pekerjaan belum tepat waktu, belum mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai semakin tinggi tingkat lingkungan kerja pegawai maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai, sebaliknya semakin rendah tingkat lingkungan kerja pegawai maka motivasi pegawai juga rendah. Dengan lingkungan kerja yang baik seperti fasilitas yang memadai, penerangan yang cukup, kebersihan yang

terjaga, ketenangan, adanya jaminan keamanan dan adanya hubungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan juga akan meningkat.

3. Kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa kemampuan yang diukur dengan *bootstrapping* tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa tingkat kemampuan kerja tidak dapat mempengaruhi prestasi kerja.
4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil pengujian hipotesis keempat membuktikan bahwa lingkungan kerja yang diukur dengan *bootstrapping* memiliki pengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa tingkat lingkungan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto (2012) dan Dedi (2012), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
5. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil pengujian hipotesis kelima yang dilakukan dengan metode *bootstrapping* menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.
6. Motivasi tidak bisa menjadi variabel *intervening* antara kemampuan terhadap prestasi kerja. Hal ini karena kemampuan tidak berpengaruh signifikan langsung terhadap prestasi kerja sehingga tidak terdapat efek *intervening*.

7. Motivasi tidak bisa menjadi variabel *intervening* antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini dijelaskan dari perhitungan Peacher dan Hayes dengan rumus VAF. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan motivasi hampir tidak dapat menjadi *intervening* antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Sehingga lingkungan terhadap prestasi kerja melalui motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

## **SARAN**

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yang mungkin dapat melemahkan hasilnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terbatasnya sumber informasi.
2. Variabel independen pada penelitian ini terbatas hanya pada tingkat kemampuan dan lingkungan kerja.
3. Data pada penelitian ini terbatas pada kuesioner.
4. Ruang lingkup penelitian ini hanya dilakukan di Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin sehingga hasil penelitian terbatas generalisasinya.

Penulis menyadari bahwa pengetahuan dan pengalaman penulis baik secara teoritis dan praktis terbatas. Penelitian ini dimasa mendatang diharapkan dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih berkualitas lagi dengan adanya beberapa masukan mengenai beberapa hal diantaranya:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan lebih banyak literatur yang relevan dengan topik penelitian.
2. Peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik yang serupa, sebaiknya

melakukan penelitian dengan menambah variabel lain diluar penelitian ini dan memperluas pengambilan sampel.

3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mendapatkan data berupa wawancara dari beberapa pegawai yang menjadi responden penelitian agar bisa mendapatkan data yang lebih nyata dan bisa keluar dari pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang mungkin terlalu sempit atau kurang menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
4. Penelitian lebih lanjut diharapkan dapat memperluas daerah survei tidak hanya pada suatu wilayah saja, sehingga hasil penelitian lebih mungkin untuk disimpulkan secara umum.

## DAFTAR PUSATAKA

- A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdillah, W. dan Jogiyanto, H. M.,2009. *Konsep Dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UGM, Yogyakarta
- Adam I. Indrawijaya.2002.*prilaku Organisasi*, Bandung : Sinar Baru.
- Andree Wijaya, Suhaji. 2012. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PNPB Mandiri Perdesaan di Provinsi Jawa Tengah*. <https://widyamanggala.ac.id/>. Diakses 09 April 2017.
- Anidar,KH, 2015. *Pengaruh Kemampuan Dan Komitmen Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna*. Riau: Vol. VII No. 3 September 2015 Jurnal Tepak Manajemen Bisnis.
- Daft, Richard L.2006. *Management*. Jakarta: Erlangga.
- Dedy, 2012, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Naga Pinoh*, <http://digilib.unpas.ac.id/>. Diakses 09 April 2017.
- Diana, 2013, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai BAPPEDA*, <http://digilib.unpas.ac.id/>. Diakses 09 April 2017.
- Ermaneti. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pengembangan Kawasan Permukiman Propinsi Sumatera Barat*. Diakses 09 April 2017.
- Ermayanti. Dwi, 2009. *3 hal yang mempengaruhi motivasi* <https://dwiermayanti.wordpress.com>. Diakses 30 April 2017.
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS, Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- \_\_\_\_\_, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_, 2015. *Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*.Edisi 2. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, Jogiyanto dan Abdillah Willy. 2009. *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, S. P. Malayu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irkhami, Nafis. 2014. *Islamic Work Ethics; Membangun Etos Kerja Islami*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.

- Krisnawanto, Dhika Arsela, 2016. *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan Toko Indomaret*. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- M.Noor, Masjaya, Massad Hatuwe, 2013, *Pengaruh lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai*, *Jurnal Administrative Reform*, Volume 1, Nomor 1, 2013: 12-25
- Malayu Hasibuan, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Miftah, Thoha. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persad.
- Mujib Khoiri, Moh. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta*. Yogyakarta: universitas negeeri yogyakarta.
- Murbijanto, Reinhard Efraim. 2013. *Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi)*, Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ninuk Setiawati, dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda*. Ilmu Administrasi Negara, Fisip Unmul Samarinda. Diakses 09 April 2017.
- Noor Muhamad, dkk. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara*. Diakses 09 April 2017.
- Nunung, Yuliasuti. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Otsuka Indonesia Lawang-Malang*. <http://updkediri.ac.id/wp-content/uploads/2014/06/PENGARUH-MOTIVASI-DAN-KEMAMPUAN-TERHADAP-PRESTASI-KERJA-.pdf/> . Diakses pada 09 April 2017
- R. Indra Perdana, Moch. Djudi Mukzam, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk, Cabang Surabaya)*. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/>. Diakses pada 09 April 2017
- Rahmawati, Aulia Hani, dkk. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( Studi pada Pegawai Katr Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya)*. <http://download.portalgaruda.org/article>. Diakses pada 09 April 2017
- Robbins, Judge, Stephen P. & Timothy A. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Saka Yulius. 2014. *Pengaruh kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu*. <http://repository.unib.ac.id/>. Diakses pada 09 April 2017.
- Sedarmayanti, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sholihin, Mahfud dan Katmono Dwi. 2014. *Analisis SEM-PLS dengan WrapPLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Sutrisno Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Silaban V. Yoski, 2014, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja, PT. Angkasa Pura II*, <http://digilib.unpas.ac.id/>. Diakses 09 April 2017.
- Siswanto, & Agus Sucipto . 2008. *Teori & Perilaku Organisasi*. Malang: Malang Press UIN.
- Sondang, Siagian. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Sugiarto, 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai DISPENDA Provinsi Jawa Timur*. *Jurnal "Otonomi"* Vol. 12 No.2. April 2012, Hal.70-77. <http://digilib.unpas.ac.id/>. Diakses 09 April 2017.
- Sugiyono, 2000. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sujatmoko, koko, 2007. *Pengaruh Intensif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen*. USU Repository.
- T. Hani Handoko, 2011, *Manajemen Personalian dan Sumber Daya manusia*, Yogyakarta, BPFEE.
- Theodora, dkk. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Kantor Pos Tipe C Manado*. Manado: Jurnal Administrasi Bisnis 2015.
- Winardi. 2007. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. 2011. *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan PLS Path-Modeling dengan Software XLSTAT, SmartPLS dan Visual PLS*. Jilid I. Jakarta: Salemba Infotek.
- PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang *Penilaian Prestasi Kerja PNS*
- Perka BKD Nomor 1 Tahun 2013 tentang *Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai*.