

PENGARUH KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA (*The Influence of Ability to Employee Performance Medicated by Work Motivation*)

Awaluddin

awaludinsasa@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Samdin

samdin@uho.ac.id

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Yusuf

yu5ufr4uf@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal	Abstract
<p><i>Sejarah Artikel:</i></p> <p>Diterima 21-11-2019</p> <p>Disetujui 08-12-2019</p> <p>Dipublikasikan 19-12-2019</p> <hr/> <p>Keywords: <i>ability, work motivation, employee performance</i></p> <hr/> <p>Klasifikasi JEL: H10, H11</p>	<p><i>This study aims: 1) to examine the effect of ability on motivation, 2) examine the effect of ability on employee performance, 3) examine the effect of motivation on employee performance, 4) examine the effect of ability on employee performance mediated by work motivation.</i></p> <p><i>The object of research is the North Konawe District Education and Culture Office. The study population was all employees in the Department of Education and Culture of North Konawe Regency, amounting to 95 people. Size of sample determination using census / saturation technique means that all populations are used as samples, thus the research sample is 95 people.</i></p> <p><i>Data collection methods using a questionnaire, the scale of data measurement using a Likert scale model. The research data were analyzed using path analysis with the help of smartPLS ver 2 software.</i></p> <p><i>The results of the study: 1) ability has a positive and significant effect on motivation, 2) ability has a positive and significant effect on employee performance, 3) motivation has a positive and significant effect on employee performance, 4) ability has a positive and significant effect on employee performance mediated by employee motivation.</i></p>

I. PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil adalah sumber daya manusia di organisasi sektor publik yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat, secara jujur dan adil dalam menyelenggarakan tugas negara, pemerintah dan pembangunan. Pegawai negeri sipil diharapkan dapat berkinerja baik, memahami dan melaksanakan uraian tugas secara profesional. Keyakinan umum dalam penelitian SDM adalah bahwa kinerja pegawai adalah fungsi dari kemampuan, motivasi, dan peluang pegawai untuk bekerja (Blumberg & Pringle, 1982). *Teori Abilities-Motivation-Opportunity* (AMO) (Appelbaum, Bailey, Berg, & Kalleberg, 2000) mengembangkan lebih lanjut pada premis ini, mengusulkan bahwa suatu organisasi dapat secara positif memengaruhi kinerjanya dengan memastikan bahwa semua karyawan memiliki kemampuan dan motivasi untuk melakukan pekerjaan mereka. Agar organisasi dapat memperpanjang masa kerja karyawan, maka HRM harus meningkatkan dan mempertahankan kemampuan kerja dan motivasi kerja karyawan selama masa kerja mereka dan menawarkan mereka kesempatan yang cukup untuk bekerja, bahkan di usia yang lebih tua. Dengan kata lain, agar orang dapat bekerja lebih lama, mereka harus mampu dan termotivasi dan diberi peluang yang tepat (Van der Heijden, 2011).

Penelitian terdahulu tentang pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai menemukan hasil yang beragam. Penelitian Aprilia (2018), Nurhaeda et al (2018), Aseanty (2016) mengungkapkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disisi lain penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Siagian (2017), Pratama & Wardani (2017) mengungkapkan bahwa kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pegawai yang memiliki semangat yang tinggi juga dipengaruhi oleh kemampuannya, semakin tinggi kemampuan seseorang maka semangat kerjanya juga menjadi tinggi. Ilmarinen (2009) mengungkapkan bahwa kemampuan sebagai faktor yang memengaruhi motivasi kerja. motivasi adalah bagian dari peningkatan kemampuan. Jika pemberi kerja berupaya mempertahankan dan meningkatkan kemampuan, ini akan memengaruhi motivasi kerja karyawan. Ini berarti bahwa pengusaha dapat menggunakan kemampuan sebagai alat penyesuaian untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi.

Penelitian Annemarie et al (2018) menemukan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Demikian pula penelitian Anidar & Indarti (2015) mengungkapkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Menurut Smith (1994) bahwa manajemen perlu memotivasi karyawan karena untuk kelangsungan hidup organisasi, penting bagi manajer dan pemimpin organisasi untuk belajar memahami dan menangani secara efektif karyawan mereka; karena karyawan yang termotivasi diperlukan untuk mengarahkan organisasi menjadi sukses. Karyawan yang tidak termotivasi cenderung mengeluarkan sedikit usaha dalam pekerjaan mereka, menghindari tempat kerja sebanyak mungkin, keluar dari organisasi dan menghasilkan kualitas kerja yang rendah. Dalam hal karyawan termotivasi; mereka membantu organisasi bertahan hidup di tempat kerja yang berubah dengan cepat.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menemukan hasil yang beragam. Penelitian Santosa (2018) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Sutrischastini (2015), Fachreza et al (2018), Ghozali (2017), Syaifuddin (2016). Disisi lain penelitian Dwiyantri et al (2015) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula penelitian Dharmawan et al (2012) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

II. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Motivasi

Motivasi menurut Robbins (2006:156) merupakan suatu proses yang menyebabkan intensitas individu, dalam usaha mengarahkan secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Luthans (2006:270) menyatakan bahwa secara teknis, istilah motivasi berasal dari kata latin *movere* yang artinya bergerak. Dalam memahami motivasi, sejumlah ahli mengembangkan berbagai teori dengan berbagai pendekatan.

Teori motivasi dari Mc.Clelland dalam Thoha (2008) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan adalah sebagai berikut :

- a. *Need for Achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang karyawan yang mempunyai kebutuhan untuk berhubungan akan berpartisipasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- b. *Need for Affiliation* (kebutuhan untuk berhubungan social), merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain atau berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- c. *Need to power* (kebutuhan untuk kekuasaan), merupakan refleksi dari dorongan untuk kekuasaan untuk mencapai otoritas dan untuk memiliki pengaruh orang lain.

Menurut Steers (1985) salah satu factor yang mempengaruhi kinerja adalah tingkat motivasi pekerja. Gibson (2008) berpendapat kinerja sumber daya manusia adalah fungsi dari motivasi. Dengan demikian motivasi yang diharapkan dari pegawai adalah fungsi dari motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Handoko (2001) mengemukakan bahwa salah satu factor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Demikian pula menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad 2001) bahwa salah satu factor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah motivasi kerja. Rivai dan Sagala (2013) juga mengemukakan bahwa semakin kuat motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, hal ini berarti setiap peningkatan motivasi pegawai akan memberikan peningkatan yang berarti bagi kinerja pegawai.

Bateman dan Snall (1993) berpendapat bahwa motivasi adalah kekuatan yang menyegarkan, dan mengarahkan pekerjaan seseorang ke arah pencapaian tujuan. Akibatnya, motivasi adalah salah satu masalah yang paling penting dan faktor yang efektif pada kinerja pekerjaan dan keharusan untuk mengarahkan karyawan menuju tujuan utama. Selain itu, tantangan utama yang dihadapi organisasi adalah penerapan faktor motivasi yang sesuai untuk meningkatkan kinerja pekerjaan untuk mencapai tujuan utama organisasi. Harapan masing-masing pendekatan berbeda dari satu organisasi ke yang lain. Untuk mengklasifikasikan dan mengatasi harapan ini, diperlukan pemahaman tentang motivasi karyawan. Oleh karena itu, gagasan motivasi telah menjadi kekuatan pendorong umum untuk bisnis paling sukses. Motivasi sangat penting untuk kinerja karyawan.

Konsep Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seseorang untuk melaksanakan beberapa kegiatan dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2006:68). Menurut Moenir (1987 : 76), yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasilguna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Dalam kemampuan terdapat tiga unsur, yaitu : unsur kecakapan, unsur fisik, unsur mental. Agar unsur ini saling menunjang maka ketiganya dalam gabungan secara serasi menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan persyaratan kerja, Moenir (1987:76).

Menurut Robbins (2006:68). Kemampuan dikelompokkan menjadi dua yaitu:

- a. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Untuk itu, tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan daya ingat. Tes-tes yang mengukur dimensi-dimensi khusus kecerdasan merupakan indikator perkiraan yang kuat untuk kinerja pada masa depan.
- b. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Goleman (1995) menyatakan bahwa kemampuan yang meliputi pengetahuan, ketrampilan dan sikap merupakan determinan penting bagi hasil kerja atau prestasi kerja karyawan. Sedarmayanti (2001) menjelaskan bahwa: $Performance = ability \times motivation$, artinya kinerja seseorang dapat dilihat dari

kajian khusus mengenai kemampuan dan motivasi dalam bekerja dimana kemampuan yang dimiliki seseorang dapat meningkatkan kinerjanya didukung dengan motivasi yang mendorongnya untuk bekerja.

Konsep Kinerja Pegawai

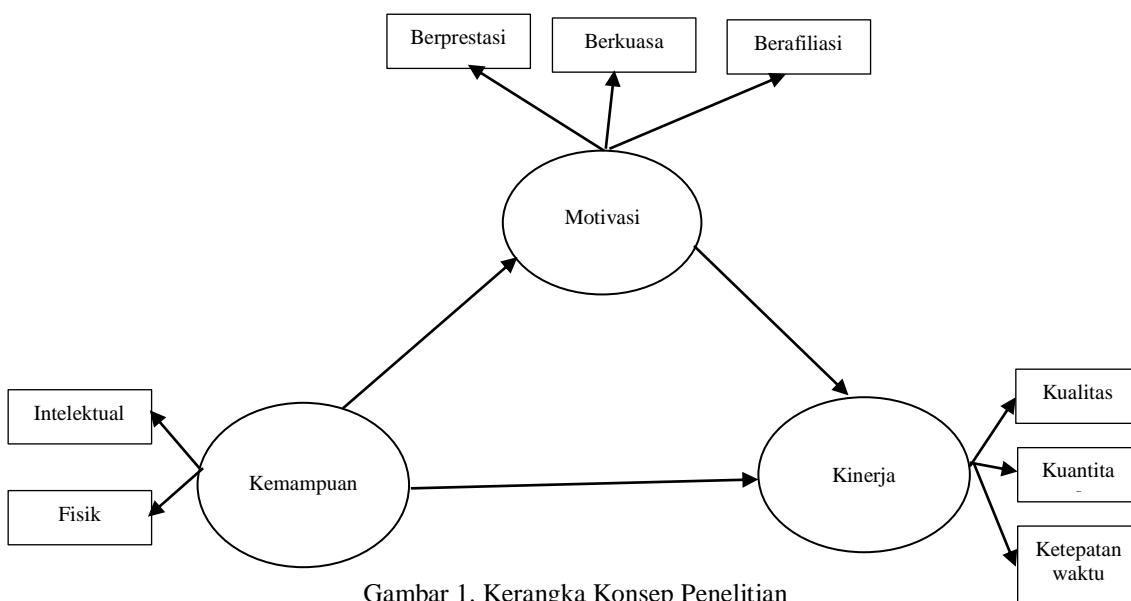
Menurut Robbin (2006:26) bahwa "kinerja merupakan ukuran *performance* yang meliputi efektivitas dan efisiensi. Efektif berkaitan dengan pencapaian sasaran, sedang efisien adalah ratio antara output yang efektif dengan input yang diperlukan untuk mencapai sasaran". Menurut Wood *et al* (2001:114) kinerja merupakan suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Gibson *et al* (1997:56). Konsep kinerja merujuk kepada tingkat pencapaian pegawai atau organisasi terhadap persyaratan pekerjaan. Mathis & Jackson (2004:81) mendefinisikan kinerja merupakan prestasi atau pencapaian hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan standar dan ukuran penilaian yang telah ditetapkan. Pengukuran Kinerja Pegawai Menurut Dharma (2003:355) bahwa hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran atau tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Hubungan antar variable Kemampuan, Motivasi dan Kinerja pegawai

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris diketahui bahwa kemampuan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Hubungan tersebut dapat diketahui dari kerangka konseptual berikut ini;



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian
Sumber: Dari Kajian Teoritis dan Empiris

Goleman (1995) menyatakan bahwa kemampuan yang meliputi pengetahuan, ketrampilan dan sikap merupakan determinan penting bagi hasil kerja atau prestasi kerja karyawan. Sedarmayanti (2001) menjelaskan bahwa: $Performance = ability \times motivation$, artinya kinerja seseorang dapat dilihat dari kajian khusus mengenai kemampuan dan motivasi dalam bekerja dimana kemampuan yang dimiliki seseorang dapat meningkatkan kinerjanya didukung dengan motivasi yang mendorongnya untuk bekerja.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai menemukan hasil yang beragam. Penelitian Aprilia (2018), Nurhaeda *et al* (2018), Aseanty (2016) mengungkapkan bahwa

kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka:

H1 : Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pegawai yang memiliki semangat yang tinggi juga dipengaruhi oleh kemampuannya, semakin tinggi kemampuan seseorang maka semangat kerjanya juga menjadi tinggi. Ilmarinen (2009) mengungkapkan bahwa kemampuan sebagai faktor yang memengaruhi motivasi kerja. motivasi adalah bagian dari peningkatan kemampuan. Jika pemberi kerja berupaya mempertahankan dan meningkatkan kemampuan, ini akan memengaruhi motivasi kerja karyawan. Ini berarti bahwa pengusaha dapat menggunakan kemampuan sebagai alat penyesuaian untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi.

Penelitian Annemarie et al (2018) menemukan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Demikian pula penelitian Anidar & Indarti (2015) mengungkapkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

H2 : Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai

Menurut Steers (1985) salah satu factor yang mempengaruhi kinerja adalah tingkat motivasi pekerja. Gibson (2008) berpendapat kinerja sumber daya manusia adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Dengan demikian motivasi yang diharapkan dari pegawai adalah fungsi dari motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Handoko (2001) mengemukakan bahwa salah satu factor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Demikian pula menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad 2001) bahwa salah satu factor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah motivasi kerja. Rivai dan Sagala (2013) juga mengemukakan bahwa semakin kuat motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, hal berarti setiap peningkatan motivasi karyawan akan memberikan peningkatan yang berarti bagi kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menemukan hasil yang beragam. Penelitian Santosa (2018) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengandung makna bahwa pemberian motivasi kerja sedemikian rupa kepada pegawai diharapkan mampu meningkatkan semangat dan bekerja lebih giat lagi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu.

Penelitian Sutrischastini (2015) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengandung makna bahwa dalam konteks pekerjaan motivasi merupakan salah satu factor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, Motivasi kerja sebagai motor penggerak yang paling vital dalam sebuah pencapaian kinerja. Tanpa motivasi pegawai tidak akan berhasil untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan secara maksimal karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, yang muncul hanyalah rutinitas

Penelitian Fachreza et al (2018) juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa motivasi sebagai daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

Penelitian Ghozali (2017), Syaifuddin (2016) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian ini:

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Steers (1985) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya motivasi kerja, dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih keras dalam melaksanakan pekerjaan

mereka. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak memiliki semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Landy dan Conte (2010) bahwa pentingnya motivasi, karyawan yang bersemangat dan bermotivasi tinggi dapat mencapai kinerja yang baik dengan memiliki beberapa pengetahuan.

Hasil penelitian mendukung pendapat Mulyasa (2011:139) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (produktifitas kerja) antara lain sikap mental berupa motivasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Marsinem (2018) bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan dan memiliki motif yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerja pegawai tersebut menjadi baik. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian ini :

H4 : Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi.

III. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Konawe Utara yang berjumlah 95 orang. Model yang digunakan untuk menguji pengaruh variable penelitian adalah model structural dengan menggunakan alat analisis Jalur (*path analysis*). Model persamaan structural merupakan metode analisis hubungan simultan variabel dependen dan independen. Tujuan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh dalam jalur tersebut di tunjukan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengukur pengaruh langsung maupun tidak langsung dalam penelitian ini, maka data penelitian dianalisis dengan menggunakan software smartPLS.

Spesifikasi model merupakan dasar di dalam menentukan hubungan antar variabel di dalam analisis jalur sebagaimana model analisis regresi berganda. Koefisien regresi dalam analisis jalur berupa koefisien parsial terstandarisasi. Koefisien regresi parsial terstandarisasi didalam analisis jalur digunakan untuk membandingkan dampak antar variabel independen terhadap variabel dependen.

Model persamaan yaitu untuk menghitung pengaruh kemampuan (X), motivasi kerja (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2), dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y_2 = \rho_{XY_2} X + \rho_{Y_1 Y_2} Y_1 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y2 = Kinerja pegawai

ρ_{11} - ρ_{kk} = Koefisien analisis jalur

Y1 = Motivasi kerja

X = Kemampuan

Untuk mengetahui signifikansi variabel kemampuan, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dan signifikansi variabel kemampuan terhadap motivasi kerja maka dapat membandingkan nilai t hitung (t statistic dalam PLS) dengan t tabel. Taraf signifikansi dalam penelitian ini adalah sebesar 5% dan dengan jumlah sampel sebesar 95 maka diperoleh t-tabel adalah 1,66. Oleh karena itu apabila diperoleh t-hitung > t-tabel maka dinyatakan signifikan, namun sebaliknya apabila diperoleh t-hitung < t-tabel maka dinyatakan tidak signifikan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian terhadap model Struktural dilakukan dengan melihat nilai *predictive relevance* (R^2) R-Square yang merupakan uji *goodness fit model*. *Goodness of fit model* diukur dengan menggunakan R-Square variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi, Solimun (2010:35). *Q-Square predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan

oleh model dan juga estimasi paramaternya. Nilai Q-Square > 0 menunjukkan model memiliki predictive relevance; sebaliknya jika nilai Q-Square < 0 menunjukkan model kurang memiliki predictive relevance. Perhitungan Q-Square dilakukan dengan rumus : $Q^2 = 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \dots (1 - R^2_n)$, Solimun (2010:35). Adapun nilai Q square dapat disajikan melalui tabel di bawah ini :

Tabel 1. Q Square

Variabe	Q-Square
Kemampuan	
Motivasi	0,724
Kinerja Pegawai	0,637
Q-Square	0,900

Sumber : Hasil olah data melalui PLS.

Model pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai memberikan nilai R-Square sebesar 0,637 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabelitas konstruk kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kemampuan dan motivasi kerja sebesar 63,7% sedangkan sisanya sebesar 36,3% dipengaruhi oleh variable lain diluar model. Sedangkan model pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja memberikan nilai Q-Square sebesar 0,9001 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabelitas konstruk kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kemampuan melalui motivasi sebesar 90,001% sedangkan sisanya 9,98% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Pada pembahasan sebelumnya telah dikemukakan bahwa untuk dapat menjawab permasalahan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen maka dilakukan dengan analisis jalur (*path analysis*). Ringkasan hasil perhitungan analisis jalur dalam penelitian ini dapat disajikan melalui tabel di bawah ini :

Tabel 2. Ringkasan Hasil Analisis Jalur

Variabel Penelitian			Koefisien jalur	t _{hitung}	Hasil
Kemampuan (X)	→	Motivasi (Y ₁)	0,798	18,252	Signifikan
Kemampuan (X)	→	Kinerja pegawai (Y ₂)	0,272	2,284	Signifikan
Motivasi (Y ₁)	→	Kinerja pegawai (Y ₂)	0,617	5,401	Signifikan
Q-Square = 0,9001			Sampel : 95 orang		

Sumber : Hasil olah data melalui smartPLS ver 2.0.

Hasil analisis jalur sebagaimana tertuang pada tabel 5.13. menunjukkan bahwa koefisien jalur kemampuan (ρ_X) terhadap kinerja pegawai (ρ_{Y_2}) = 0,272, koefisien jalur kemampuan terhadap motivasi kerja sebesar 0,798, koefisien jalur motivasi kerja (ρ_{Y_1}) terhadap kinerja pegawai (ρ_{Y_2}) dengan koefisien jalur sebesar 0,617, dengan demikian maka persamaannya adalah :

$$Y_2 = 0,272 + 0,617 + \varepsilon_2$$

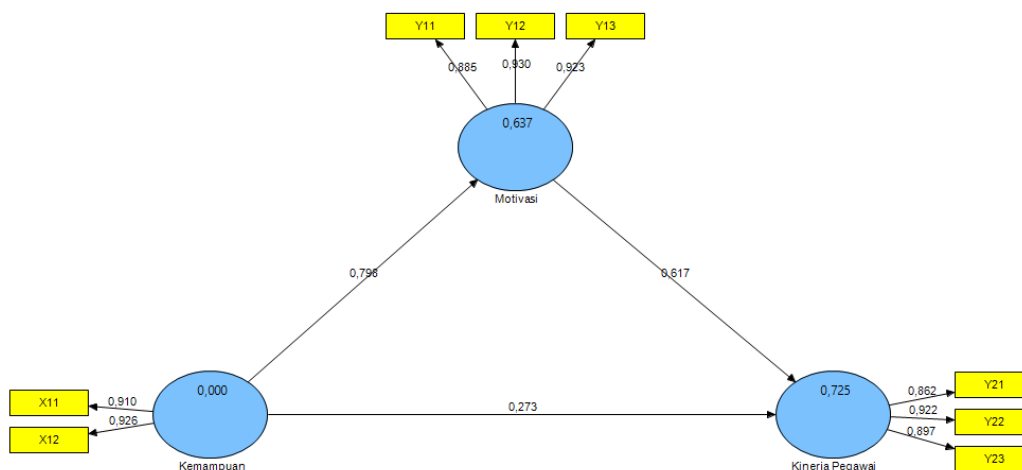
Sedangkan pengaruh kemampuan (X) terhadap motivasi kerja (Y₁) dapat dibuat melalui persamaan structural sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,798 + \varepsilon_1$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan bahwa :

1. Apabila kemampuan pegawai meningkat maka motivasi kerja pegawai juga meningkat.
2. Apabila kemampuan pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat.
3. Apabila motivasi kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat.

Hasil Analisis Jalur secara visual dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 2. Model visual analisis jalur
 Sumber : Hasil olah data melalui smartPLS ver 2.0

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur yang ditunjukkan pada tabel 5.13. dan untuk menjawab permasalahan penelitian maka pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

H1. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Hasil pengujian pengaruh kemampuan terhadap motivasi kerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,798 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti bahwa hubungan antara kemampuan terhadap motivasi pegawai adalah searah. Nilai uji t sebesar 18,252 > 1,66 (t-tabel) maka dinyatakan signifikan. Hasil pengujian membuktikan bahwa semakin baik kemampuan pegawai maka semakin baik motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mengandung makna bahwa kemampuan searah dan berkontribusi nyata terhadap motivasi kerja pegawai.

H2. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,272 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti bahwa hubungan antara kemampuan terhadap kinerja pegawai adalah searah. Sedangkan nilai uji t sebesar 2,284 > 1,66 (t-tabel) maka dinyatakan signifikan. Hasil pengujian membuktikan bahwa semakin baik kemampuan pegawai maka semakin baik pula kinerjanya. Hasil penelitian ini juga mengandung makna bahwa kemampuan pegawai searah dan berkontribusi nyata terhadap kinerja pegawai.

H3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,617 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti bahwa hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah searah. Sedangkan nilai uji t sebesar 5,401 > 1,66 (t-tabel) maka dinyatakan signifikan. Hasil pengujian membuktikan bahwa semakin baik motivasi kerja pegawai maka semakin baik pula kinerjanya. Hasil penelitian ini juga mengandung makna bahwa motivasi kerja pegawai searah dan berkontribusi nyata terhadap kinerja pegawai.

H4. Peran motivasi dalam memediasi pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai.

Salah satu pendekatan untuk menguji hipotesis mediasi adalah dengan strategi *product of coefficient*, yaitu dengan menguji signifikansi *indirect effect* (perkalian *direct effect* variabel independen terhadap mediator, p1 dan *direct effect* mediator terhadap variabel dependen, p2, sehingga *indirect effect* adalah p1*p2) Ghazali (2009). Berdasarkan pendapat tersebut maka pengaruh kemampuan terhadap

kinerja pegawai melalui motivasi kerja yaitu : pengaruh kemampuan terhadap motivasi kerja, dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai atau $(0.798 \times 0.617) = 0.492$.

Pengujian hipotesis mediasional berdasarkan signifikansi *indirect effect* pada PLS Sobel test yang dipopulerkan dan direkomendasikan oleh Baron and Kenny (1986) dalam Ghozali (2009). Hasil kalkulator uji sobel pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja dapat disajikan melalui table berikut ini :

Tabel 3. Hasil uji sobel

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:	
a	0.798	Sobel test:	5.19582785	0.0947618	0.000
b	0.617	Aroian test:	5.18888985	0.0948885	0.000
s _a	0.043	Goodman test:	5.20279376	0.09463493	0.000
s _b	0.114	Reset all	Calculate		

Sumber : output uji sobel, 2019.

Hasil pengujian peran motivasi kerja dalam memediasi kemampuan terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,492 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti bahwa peran motivasi kerja dalam memediasi hubungan antara kemampuan terhadap kinerja pegawai adalah searah. Sedangkan nilai uji t sebagaimana table 5.14 sebesar 5,195 > 1,66 maka dinyatakan signifikan. Hasil pengujian membuktikan bahwa motivasi mampu memediasi kemampuan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima.

Tabel 4. Pengaruh Total

Variabel Eksogen	Variabel Intervening	Variabel Endogen	Koefisien jalur	Signifikansi (t-tabel = 1,66)	Keterangan
Kemampuan		Motivasi	0,798	18,252	Signifikan
Kemampuan		kinerja pegawai	0,272	2,284	Signifikan
	Motivasi	kinerja pegawai	0,617	5,401	Signifikan
Kemampuan	motivasi	kinerja pegawai	0,492	5,195	Signifikan

Sumber : hasil analisis, 2019.

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung kemampuan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,272 dan t-hitung sebesar 2,284 sedangkan pengaruh tidak langsung kemampuan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,492 dan t-hitung sebesar 5,195, hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih tinggi dibanding dengan pengujian secara langsung, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan fisik dan kemampuan intelektual maka akan meningkat motivasi kerjanya. Kemampuan fisik berupa pegawai memiliki fisik yang sempurna sehingga bisa bergerak dengan baik dan cepat. Kondisi fisik yang baik akan memberikan kemudahan kepada pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya, kondisi fisik yang fit menyebabkan pegawai dapat bergerak dengan cepat dan dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar sehingga pegawai termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Kemampuan fisik pegawai sangat diperlukan terutama dalam melakukan pelayanan khususnya kepada guru PNS dan Non PNS seKabupaten Konawe Utara baik tingkat PAUD, SD dan SLTP yang

membutuhkan layanan di Dinas berkaitan kenaikan pangkat, pemberkasan sertifikasi, perbaikan dapodik. Disamping itu pegawai di dinas khususnya bidang pendidikan dasar membutuhkan kemampuan fisik yang baik dalam melakukan monitoring ke sekolah terkait proses pembelajaran dan kondisi sarana dan prasana sekolah baik tingkat PAUD, SD maupun SMP yang tersebar sampai ke pelosok desa di Kabupaten Konawe Utara, disisi lain jara yang cukup jauh, medan (kondisi jalan) yang rusak dan jembatan yang rusak terutama kondisi pasca banjir sehingga membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan fisik yang baik dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Disamping kemampuan fisik, kemampuan intelektual sangat diperlukan oleh pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan dalam berhitung akan memberikan kemudahan dalam penyediaan dan pengolahan data untuk penyusunan rencana strategis, rencana kerja, dan laporan akuntabilitas kinerja Dinas, dengan demikian maka pegawai termotivasi dalam menjalankan tugas dan kegiatannya karena mengetahui dengan jelas mekanisme dan tata kerja kegiatan tersebut.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh karakteristik responden yang memiliki usia mayoritas di bawah 40 tahun atau berjumlah 66 orang atau 69,5%. Pegawai yang memiliki usia di bawah 40 tahun memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mencapai yang diharapkan seperti : prestasi, jabatan atau pengakuan dari atasannya, dan untuk mencapai harapan tersebut pegawai mengasah kemampuannya dengan baik agar dapat mengetahui dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Karakteristik responden yang mendukung hasil penelitian ini adalah tingkat pendidikan pegawai didominasi oleh sarjana dan magister yang berjumlah 75 orang atau 79,0%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingkat pendidikan sebagai sarjana atau magister maka pegawai memiliki kemampuan intelektual yang baik sehingga termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dan memiliki harapan agar memiliki prestasi, jabatan dan pengakuan.

Pegawai yang memiliki kemampuan dalam memaknai konsep tugas yang diberikan oleh atasan maka pegawai bersangkutan dapat melakukan pengoordinasian penyusunan rencana kerja dan penyelenggaraan tugas bidang secara terpadu dengan demikian maka pegawai memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugas tersebut dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Ilmarinen (2009) yang mengungkapkan bahwa pegawai yang memiliki semangat yang tinggi juga dipengaruhi oleh kemampuannya, semakin tinggi kemampuan seseorang maka semangat kerjanya juga menjadi tinggi. Ilmarinen (2009) mengungkapkan bahwa kemampuan sebagai faktor yang memengaruhi motivasi kerja. motivasi adalah bagian dari peningkatan kemampuan. Jika pemberi kerja berupaya mempertahankan dan meningkatkan kemampuan, ini akan memengaruhi motivasi kerja karyawan. Ini berarti bahwa pengusaha dapat menggunakan kemampuan sebagai alat penyesuaian untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi.

Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian Annemarie *et al* (2018) menemukan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Jika pemberi kerja berupaya mempertahankan dan meningkatkan kemampuan, ini akan memengaruhi motivasi kerja karyawan. Ini berarti bahwa pengusaha dapat menggunakan kemampuan sebagai alat penyesuaian untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja. Ini dapat dianggap sebagai langkah manfaat untuk membuat karyawan tetap terlibat di tempat kerja

Demikian pula penelitian Anidar & Indarti (2015) mengungkapkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak akan mampu melakukan pekerjaannya jika ia tidak memiliki kecakapan dan keterampilan yang dibutuhkan. Tingkat kemampuan (*ability*) akan mempengaruhi bukan saja kualitas dan prestasi kerja, akan tetapi juga semangat kerja dalam rangka untuk tetap mempertahankan pekerjaannya. Oleh karenanya dorongan seorang pegawai untuk bekerja bisaanya merupakan hal yang rumit, karena dorongan itu melibatkan faktor-faktor yang bersifat individual dan organisasional yang meliputi kebutuhan individu dan organisasi itu sendiri.

Pengaruh positif kemampuan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan seorang pegawai baik kemampuan fisik maupun kemampuan intelektual maka akan berdampak pada peningkatan pencapaian sasaran kerja pegawai dan pegawai akan berperilaku sesuai

dengan koridor yang telah ditetapkan.

Kemampuan fisik bagi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe Utara sangat dibutuhkan karena beban kerja yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe Utara berkaitan dengan : pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang pendidikan dan kebudayaan; pelaksanaan administrasi dinas bidang pendidikan dan kebudayaan; Pemberian pelayanan administrasi umum, perlengkapan, kepegawaian, perencanaan, dan keuangan di lingkungan dinas dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya, dengan demikian dibutuhkan kemampuan fisik dari pegawai agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik

Pegawai yang memiliki kemampuan dalam memaknai konsep tugas yang diberikan oleh atasan maka pegawai bersangkutan dapat melakukan pengoordinasian penyusunan rencana kerja dan penyelenggaraan tugas bidang secara terpadu dengan demikian maka pegawai memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugas tersebut dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Byars (1984) bahwa kinerja seseorang dapat dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Steers (1985) yang mengemukakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : Kemampuan, kepribadian dan unit kerja. Kemampuan merupakan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja dalam berbagai cara.

Hasil penelitian ini memperkuat pendapat Robbins (2006) 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. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian Aprilia (2018) yang mengungkapkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan meliputi pengetahuan dan keterampilan maka pegawai dapat melaksanakan tugasnya sehingga kinerjanya menjadi lebih baik. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Nurhaeda et al (2018) yang mengungkapkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan seseorang dalam bekerja maka semakin baik pula kinerjanya.

Temuan ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mampu menjelaskan peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe Utara memiliki dorongan untuk melakukan kegiatan dimasing-masing bidang sehingga menimbulkan semangat dan gairah kerja yang mengarah pada tercapainya tujuan organisasi. Beberapa motif yang muncul dari pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe Utara adalah motif berprestasi antara pegawai berani mengambil risiko untuk meningkatkan pengetahuannya, hal ini dilakukan dalam bentuk peningkatan pengetahuan pegawai dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang magister. Pegawai yang melakukan pendidikan jenjang Strata 2 membagi waktunya dengan baik agar kegiatan di tempat kerja tetap dilakukan disisi lain kegiatan perkuliahan S2 juga tetap berlangsung. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Manullang (2005:166) bahwa motivasi kerja tidak lain dari suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Mangkunegara (2011) bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Olusadum & Anulika (2018) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa seseorang pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi menyebabkan pegawai akan bertindak dengan cara tertentu dan untuk merangsang minatnya, membuat seseorang ingin melakukan sesuatu sehingga kinerja pegawai menjadi meningkat. Demikian pula penelitian Rusilawati *et al* (2018) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja menemukan pengaruh yang positif dan signifikan, maka hipotesis penelitian yang

menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja cukup bukti untuk diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mampu memediasi kemampuan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe Utara. Hasil penelitian juga menunjukkan motivasi kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengontrol hasil kerjanya agar pekerjaan pegawai tersebut menjadi berkualitas dan dilaksanakan tepat waktu, hal ini tentunya akan berdampak pada kinerja pegawai yang bersangkutan. Pegawai yang mampu melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya maka akan dapat mengisi sasaran kinerja pegawai (SKP) dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Steers (1985) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya motivasi kerja, dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih keras dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak memiliki semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Landy dan Conte (2010) bahwa pentingnya motivasi, karyawan yang bersemangat dan bermotivasi tinggi dapat mencapai kinerja yang baik dengan memiliki beberapa pengetahuan. Hasil penelitian mendukung pendapat Mulyasa (2011:139) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (produktifitas kerja) antara lain sikap mental berupa motivasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Marsinem (2018) bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan dan memiliki motif yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerja pegawai tersebut menjadi baik.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Penelitian ini hanya mengolah data berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden, namun peneliti tidak melakukan wawancara yang mendalam kepada informan kunci seperti kepala bidang dan kepala dinas terkait dengan kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji variable yang sama dengan sebaran sampel yang lebih besar lagi dan juga melakukan wawancara mendalam terhadap informan kunci untuk mengkonfirmasi jawaban kuesioner oleh responden.

VI. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan fisik dan kemampuan intelektual maka dapat meningkatkan motivasi kerjanya yang diindikasikan dengan dorongan untuk berprestasi, keinginan untuk menjabat serta memiliki hubungan yang baik dengan sesama pegawai.
2. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan fisik dan kemampuan intelektual maka dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sehingga kinerja dapat menjadi lebih baik.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja berupa dorongan untuk berprestasi, berkuasa dan berafiliasi maka pegawai tetap semangat, optimis dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai menjadi meningkat.
4. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan pegawai yang memiliki kemampuan fisik dan kemampuan intelektual serta memiliki motivasi kerja berupa dorongan untuk berprestasi, berkuasa dan berafiliasi sehingga pegawai selalu semangat, optimis, cekatan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sehingga kinerja menjadi meningkat. Motivasi kerja menjadi variable yang mampu memediasi pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Annemarie Feibel, Richard Peter, Enno Swart and Stefanie March. 2018. Developing an Extended Model of the Relation between Work Motivation and Health as Affected by the Work Ability as Part of a Corporate Age Management Approach. *International Journal, Environmen Research Public Health* 2018, 15, 779.
- Anidar KH & 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 September*.
- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. L. 2000. *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*. London: Economic Policy Institute: Cornell University Press.
- Aprilia Lu'luwatin Rosdiana. 2018. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Services. *Tourism and Hospitality Essentials (THE) Journal, Vol. 8, No. 1, 2018 – 15*.
- As'ad. 2001. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Aseanty Deasy. 2016. Impact of Working Ability, Motivation and Working Condition to Employee's Performance; Case in Private Universities in West Jakarta, *OIDA International Journal of Sustainable Development* 09:04 (2016).
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
- Blumberg, M., & Pringle, C. D. (1982). The missing opportunity in organizational research: Some implications for a theory of work performance. *Academy of Management Review*, 7(4), 560-569. <https://doi.org/10.5465/AMR.1982.4285240>.
- Byars dkk. 1984. *Human Resources and Personal Management*. Richard D Iriwin, Inc. Illinois.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Dhermawan Anak Agung Ngurah Bagus, Sudibya I Gde Adnyana, Utama I Wayan Mudiarta. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012*
- Dwiyanti Dyah Nur & Sarwoko Endy. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pg. Kreet Baru) *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM) ISSN: 2337-5655. Volume: 3, Nomor: 1*
- Fachrezal, Said Musnadi, M.Shabri Abdu Madjid. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen ISSN 2302-0199 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancovich J. M., Donnelly, J. H. 1997. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Alih Bahasa Nunuk Adiarni, Edisi Kedelapan, Jilid II, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Goleman, Daniel. 1995. *Emotional Intelligence*. Bantam Books, New York Struktur, Proses. (Edisi Terjemahan) Cetakan Ke-4. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, TH. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Ilmarinen Juhani. 2009. Work ability a comprehensive concept for occupational health research and prevention candinavian *Journal of Work, Environment & Health Vol. 35, No. 1 (January 2009), pp. 1-5*
- Landy, F.J., & Conte J.M. (2010). *Work in the 21st Century : an Introduction to Industrial an Organizational Psychology* (third edition). New York: McGraw-Hil
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk),Edisi. Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara AA Anwar Prabu. 2011, *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2001. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta Gajah Mada University Press.
- Marsinem. 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Iklim kerja Terhadap Kinerja Yang dimediasi oleh Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul. *Tesis, Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta*.

- Mathis, R.L dan Jackson, J.H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria.
- Moenir. 1987. Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian. Jakarta: Gunung Agung
- Mulyasa. 2011. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Nurhaedah, Sukmawati Mardjuni, Yusuf Saleh. 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Jurnal Ilmu Administrasi*, ISSN: 2301-573X (Print), ISSN: 2581-2084 (Online)
- Olusadum Nnaeto Japhet & Anulika Ndo Juliet. 2018. Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Education, *Journal of Management and Strategy Vol. 9, No. 1*.
- Pratama Abdul Aziz Nugraha, Wardani Aprina. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* <http://muqtasid.iainsalatiga.ac.id> DOI: <http://dx.doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Rivai, V dan Sagala E.J. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi ke-10*, Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Rusilowati Umi, Muhammad Ramdhan and Ayu Metarini. 2018. Significant Work Motivation And Work Discipline Against Employee Performance Case Study At Pt. Indah Kiat Pulp & Paper. *International journal of business quantitative economics and applied management research*.
- Santosa Jaka. 2018 Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Jatirasa Kota Bekasi. *Managerial – Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen, Vol. 1 No. 1 2018*.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Setiawan Alan Hidayat dan Siagian Hotlan. 2017. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Sinar Agung*. AGORA Vol. 5, No. 3.
- Smith, H. 1994. *Balancing Work and Flexible Working: Employer Benefit from Flexible Working*. Department of Social and Family Affair.
- Solimun. 2010. *Pemodelan Persamaan Struktural Pendekatan PLS*. Brawijaya. Malang.
- Steers, M Richard. 1985. *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrischastini Ary & Riyanto Agus. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Kajian Bisnis Vol. 23, No. 2, 2015, 121 – 137*.
- Syaifuddin. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Fajar Jaya, Medan. *Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara) Vol.9 No.2/Oktober 2016*. p-ISSN : 1979-8164.
- Thoha, F. 2008. *Service Management*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Van der Heijden, B. I. J. M., & Bakker, A. B. 2011. Toward a Mediation Model of Employability Enhancement: A Study of Employee–Supervisor Pairs in the Building Sector. *Career Development Quarterly, 59(3)*, 232–248. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00066.x>*
- Wood, Jack M., et al. 2001. *Organizational Behaviour: A Global perspective*. 2nd Edition. Australia: John Wiley and Sons Australia, Ltd. Sinamo,