

# MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTA AMERTHA JATI KABUPATEN JEMBRANA

N. M. D. D. Pratiwi<sup>1</sup>, I W. Bagia<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja  
e-mail: [dwimaspratiwi98@gmail.com](mailto:dwimaspratiwi98@gmail.com), [wayan.bagia@undiksha.ac.id](mailto:wayan.bagia@undiksha.ac.id)

## Abstrak

Tujuan penelitian ini diantaranya agar mengetahui pengaruh (1) motivasi kerja serta kemampuan kerja pada kinerja pegawai, (2) motivasi kerja pada kemampuan kerja pegawai, (3) motivasi kerja pada kinerja pegawai, dan (4) kemampuan kerja pada kinerja pegawai PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana. Penelitian ini menggunakan rancangan kuantitatif kausal dengan pegawai PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana sebagai subjek penelitian dan motivasi kerja, kemampuan kerja, serta kinerja pegawai sebagai objek penelitian. Populasi pada penelitian ini yakni pegawai PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana sebanyak 68 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner serta menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian memperlihatkan (1) motivasi kerja dan kemampuan kerja memberi pengaruh positif pada kinerja pegawai, (2) motivasi kerja memberi pengaruh positif pada kemampuan kerja pegawai, (3) motivasi kerja memberi pengaruh positif pada kinerja pegawai, serta (4) kemampuan kerja memberi pengaruh positif pada kinerja pegawai.

**Kata kunci:** kemampuan kerja, kinerja, motivasi kerja.

## Abstract

This research aimed at determining the effect of (1) job motivation and job ability toward employee's performance, (2) job motivation toward job ability, (3) job motivation toward employee's performance, and (4) job ability toward employee's performance PDAM Tirta Amertha Jati Jembrana regency. This research's design is uses a causal quantitative. The subject of this research were employee of PDAM Tirta Amertha Jati Jembrana regency and the object of this research were job motivation, job ability, and employee's performance. The population of this research were 68 people. The data were collected by using a questionnaire and it used path analysis. The results show (1) job motivation and job ability have a positive effect toward employee's performance, (2) job motivation have a positive effect toward job ability employee, (3) job motivation have a positive effect toward employee's performance, and (4) job ability have a positive effect toward employee's performance.

**Keywords:** *job ability, job motivation, performance.*

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peran penting untuk mewujudkan tujuan sebuah organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut sumber daya manusia menunjukkan suatu kualitas kerja seseorang pada waktu tertentu dalam menghasilkan barang ataupun jasa. Sehingga kualitas sumber daya manusia dapat diukur dengan kinerja dan sesuai akan standar yang ada. Kualitas sumber daya manusia yaitu aset terpenting yang harus diperhatikan setiap organisasi agar mampu meraih tujuan organisasi tersebut. Jika kualitas sumber daya manusia pada suatu organisasi itu baik maka kinerja pegawai dan organisasi tersebut akan baik pula (Katidjan, 2017).

Keberhasilan sumber daya manusia dapat diukur dengan kinerja serta hal-hal yang menunjang tingginya kinerja yang akan dihasilkan. Salah satunya adalah dorongan dan daya penggerak untuk meningkatkan motivasi kerja. Motivasi merupakan sebuah dorongan yang mewujudkan unsur antusiasme kerja individu guna menciptakan pekerjaan yang efektif, serta terintegrasi melalui berbagai macam upaya agar mencapai suatu kepuasan (Hasibuan, 2007). Pemberian dorongan kerja mampu berbentuk balas jasa yang sesuai dengan

tanggung jawab pegawai, pemimpin yang dapat memotivasi setiap pegawainya, dan lingkungan kerja. Namun, bisa saja motivasi pegawai dibangun di dalam diri masing-masing, yakni dengan membangun suasana yang positif atau hubungan yang baik antar rekan kerja, meningkatkan prestasi diri melalui kemampuan dan memiliki motivasi untuk berlatih serta meningkatkan pendidikan. Kinerja sendiri pun tanpa kemampuan kerja pegawai tidaklah seimbang. Kemampuan dapat ditingkatkan melalui jalur kursus, pelatihan dan pendidikan. Jika motivasi pegawai tinggi pun ditunjang dengan kemampuan pegawai yang baik, maka kinerja akan baik juga (Rosidah, 2003).

Kinerja adalah hasil pekerjaan individu atau *outcome* yang dihasilkan oleh individu pada periode tertentu ketika menyelesaikan pekerjaan, berdasarkan dengan ketentuan atau standar perusahaan (Rivai, 2005). Dimensi kinerja pada penelitian ini meliputi; (1) kualitas kerja, bentuk kinerja yang dihasilkan oleh pegawai (2) kuantitas kerja, jumlah pekerjaan memenuhi standar perusahaan (3) ketepatan waktu, ketepatan pegawai dalam bekerja (4) efektivitas kerja, efisiensi dan efektivitas pegawai dalam bekerja (5) kemandirian kerja, kemandirian pegawai dalam memajukan diri atau berkembang (Robbins, 2006). Indikator kinerja pada penelitian ini meliputi; (1) hasil kerja adalah suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang dengan tanggung jawab yang tinggi sehingga tercapainya peningkatan suatu kinerja, (2) sikap dan perilaku kerja merupakan sifat atau bawaan seseorang yang mencakup kepercayaan diri serta memiliki kreativitas yang tinggi dalam pekerjaan, (3) kematangan pribadi adalah suatu kemampuan yang dimiliki individu dalam mengaktualisasikan diri, yakni kemampuan saat memanfaatkan potensi yang ada pada diri dalam bekerja.

Kinerja pegawai pun dapat oleh motivasi kerja pegawai itu sendiri. Motivasi merupakan serangkaian dorongan dan pengarahannya perilaku atau sikap seorang pegawai meliputi membangkitkan, mengarahkan sehingga pegawai merasa didukung dan termotivasi (Wibowo, 2014). Dimensi motivasi kerja dalam penelitian ini meliputi; (1) sikap, (2) pemimpin yang baik, (3) komunikasi, (4) budaya tidak menyalahkan, (5) kerja sama, (6) inisiatif (Wibowo, 2014), sedangkan indikator motivasi kerja meliputi; (1) gaji yang diterima, (2) rekan kerja, (3) kondisi kerja, dan (4) promosi yang diperoleh, yaitu kesempatan pegawai untuk memperoleh promosi jabatan atau kedudukan di masa mendatang (Ghozali, 2017).

Kinerja pegawai yang optimal didukung oleh kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Kemampuan merupakan suatu kapasitas, potensi dan kompetensi individu saat melakukan berbagai pekerjaan (Robbins, 2008). Dimensi serta indikator kemampuan kerja pada penelitian ini mengacu kepada pendapat Robbins (2006) serta Gibson (2010) meliputi; (1) kemampuan intelektual, (2) kemampuan emosional, (3) kemampuan sosial, dan (4) kemampuan spritual, (5) tingkat pendidikan.

Kinerja adalah salah satu perwujudan dari kemampuan yang terbentuk dari hasil implementasi atau karya nyata yang dicapai oleh pegawai dalam mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan dari perusahaan. Kinerja pegawai berperan penting karena melalui kinerja ini dapat mengetahui sejauh mana potensi pegawai saat melaksanakan tugas dibebankan. Keberhasilan sebuah perusahaan ataupun organisasi terlihat dari kinerja yang dihasilkan. Begitu pula dengan kinerja yang dipengaruhi oleh dua variabel tersebut yaitu motivasi dan kemampuan pegawai itu sendiri. Hal ini juga didukung oleh Rosidah, (2003) jika motivasi pegawai tinggi serta didukung kemampuan pegawai yang baik, kinerjanya pun juga akan baik. Hasil kajian terdahulu turut mendukung Anwar (2017) dimana variabel motivasi serta kemampuan memberi pengaruh positif signifikan pada kinerja. Berdasarkan pernyataan tersebut, motivasi serta kemampuan kerja pegawai sangat berperan penting bagi kelangsungan hidup perusahaan ataupun organisasi. PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana dituntut untuk memperhatikan kualitas pelayanan. Sehubungan hal tersebut tentunya perusahaan penting agar memberi perhatian pada sumber daya manusianya, dikarenakan sumber daya manusia sangat berperan penting membangun kualitas kinerja pelayanan yang didukung oleh kinerja pegawai itu sendiri. Pada kenyataannya, PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana memiliki tingkat kinerja pelayanan yang masih rendah dibandingkan dengan PDAM Kabupaten Buleleng dan Tabanan. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan hal tersebut disebabkan oleh kinerja pegawai didalamnya yang belum optimal dalam artian belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh

perusahaan. Permasalahan rendahnya kinerja pegawainya yaitu motivasi kerja pegawai yang rendah disebabkan kurangnya kepuasan pegawai terhadap gaji dan tunjangan yang diterima belum sesuai dengan standar UMK. Selain itu masalah kemampuan kerja pegawai yang kurang baik dilihat dari data kemampuan pegawai dalam menangani keluhan pelanggan yang belum maksimal tertangani.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dapat dirumuskan beberapa masalah meliputi: (1) bagaimanakah pengaruh motivasi kerja serta kemampuan kerja pada kinerja pegawai?, (2) bagaimanakah pengaruh motivasi kerja pada kemampuan kerja?, (3) bagaimanakah pengaruh motivasi kerja pada kinerja pegawai?, (4) bagaimanakah pengaruh kemampuan kerja pada kinerja pegawai?. Adapun tujuan penelitian ini yakni: (1) menguji pengaruh motivasi kerja serta kemampuan kerja pada kinerja pegawai, (2) menguji pengaruh motivasi kerja pada kemampuan kerja pegawai, (3) menguji pengaruh motivasi kerja pada kinerja pegawai, serta (4) menguji pengaruh kemampuan kerja pada kinerja pegawai. Adapun hipotesis penelitian ini yaitu: (1) ada pengaruh antara motivasi kerja dan kemampuan kerja pada kinerja pegawai, (2) ada pengaruh antara motivasi kerja pada kemampuan kerja, (3) ada pengaruh antara motivasi kerja pada kinerja pegawai, dan (4) ada pengaruh kemampuan kerja pada kinerja pegawai.

## 2. Metode

Rancangan penelitian ini yakni penelitian kuantitatif kausal. Penelitian kuantitatif kausal merupakan penelitian yang mengkaji suatu hubungan sebab dan akibat antara variabel-variabel tertentu yang menjadi penyebab dari gejala yang diteliti (Sugiyono, 2011). Penelitian ini memfokuskan pada tiga variabel yang terkait pada fakta masalah yang diperoleh pada saat pengumpulan data. Adapun tiga variabel yang difokuskan yakni dua variabel independen, satu variabel dependen meliputi motivasi kerja selaku variabel independen ( $X_1$ ), kemampuan kerja variabel independen ( $X_2$ ), serta kinerja pegawai, variabel dependen ( $Y$ ). Dalam penelitian ini tentu adanya tahap demi tahap dalam mengumpulkan dan memperoleh data meliputi; (1) perencanaan penelitian, (2) penelaahan tema dan judul penelitian, (3) menyusun latar belakang masalah penelitian, (4) merumuskan masalah, manfaat, dan tujuan penelitian, (5) menyusun kerangka berpikir, (6) menyusun desain penelitian, (7) penentuan metode dalam mengumpulkan data, (8) teknik menganalisis data, (9) menyusun hasil serta pembahasan, dan (10) menyusun rancangan kesimpulan serta kepustakaan. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana, serta objek penelitian ini yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), kemampuan kerja ( $X_2$ ), serta kinerja ( $Y$ ).

Populasi merupakan sejumlah individu yang sengaja dikumpulkan serta mempunyai karakteristik pada suatu pengamatan ilmiah (Sugiyono, 2011). Penelitian ini menggunakan populasi pegawai di PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana yakni berjumlah 68 orang. Sehingga, jumlah seluruh pegawai PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana dijadikan objek, sehingga penelitian ini tergolong jenis penelitian populasi dengan jenis data primer. Data primer merupakan data yang diberikan secara langsung dari tempat penelitian. Meliputi data motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kinerja pegawai. Data tersebut didapatkan dari hasil kuesioner yang diberikan kepada pegawai yang dinilai langsung oleh pimpinan PDAM Tirta Amertha Jati.

Adapun metode dalam mengumpulkan data diantaranya; (1) observasi, (2) kuesioner. Angket dalam penelitian ini haruslah sesuai pada syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian instrumen dilakukan di perusahaan yang diteliti agar mendapatkan data tepat. Metode analisa serta menguji data menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

Analisis jalur adalah sebuah alat guna menguji keterkaitan antara sebab akibat oleh regresi berganda apabila variabel independen memberi pengaruh pada variabel dependen secara langsung atau secara tak langsung (Sunnyoto, 2011). Alat ini difungsikan untuk memperoleh jumlah pengaruh total, pengaruh langsung dan tak langsung dari variabel motivasi, kemampuan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana. Data diperoleh melalui hasil kuesioner, variabel motivasi kerja, kemampuan kerja merupakan data ordinal sedangkan data yang digunakan saat membuktikan jawaban hipotesis

yakni data interval, maka diubah menjadi skala interval melalui *Method of Successive Interval* (MSI).

### 3. Hasil & Pembahasan

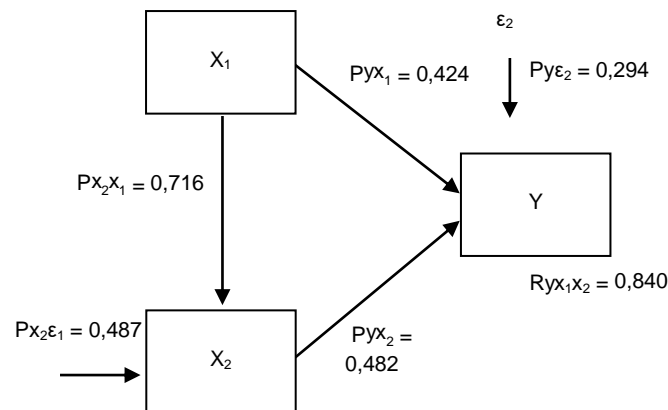
Uji statistik analisis jalur menggunakan program *Statiscal Package for Social Science (SPSS) 24.0 for Windows* sehingga menghasilkan hasil hitung terkait pengaruh variabel motivasi kerja serta kemampuan kerja pada kinerja pegawai PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana tampak pada Tabel 1.

Tabel 1.

Output SPSS Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ), serta Kemampuan Kerja ( $X_2$ ), pada Kinerja Pegawai ( $Y$ ) PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana

Parameter	Koefisien	A	p-value
$R_{yX_1X_2}$	0,840	0,05	0,000
$R^2_{yX_1X_2}$	0,706	0,05	0,000
$P_{X_2X_1}$	0,716	0,05	0,000
$P^2_{X_2X_1}$	0,513	0,05	0,000
$P_{yX_1}$	0,424	0,05	0,000
$P^2_{yX_1}$	0,180	0,05	0,000
$P_{yX_2}$	0,482	0,05	0,000
$P^2_{yX_2}$	0,232	0,05	0,000
$P_{X_2\varepsilon_1}$	0,487	-	-
$P_{y\varepsilon_2}$	0,294	-	-

Pengaruh tiap variabel motivasi kerja serta kemampuan kerja pada kinerja pegawai PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana dapat dilihat di Gambar 1.



Gambar 1.

Struktur motivasi kerja serta kemampuan kerja pada kinerja pegawai Besar sumbangan pengaruh langsung serta tak langsung dari motivasi kerja ( $X_1$ ), kemampuan kerja ( $X_2$ ) pada kinerja pegawai ( $Y$ ) dipaparkan pada Tabel 2.

Tabel 2.  
Sumbangan Pengaruh Variabel  $X_1$ , serta  $X_2$  pada  $Y$

Keterangan	Besar Sumbangan	Persen Tase
------------	-----------------	-------------

Besar pengaruh langsung $X_1$ pada Y	0,180	18,0%
Besar pengaruh tak langsung $X_1$ pada Y melalui $X_2$	0,147	14,7%
Besar pengaruh total $X_1$ pada Y	0,327	32,7%
Besar pengaruh total $X_2$ pada Y	0,482	48,2%
Besar pengaruh total $X_1$ serta $X_2$ pada Y	0,706	70,6%
Besar pengaruh lain $X_1$ serta $X_2$ pada Y	0,294	29,4%
Total	1,000	100,0%

Berdasarkan perhitungan uji statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ), kemampuan kerja ( $X_2$ ) memberi pengaruh positif pada kinerja pegawai (Y) PDAM Tirta Amertha Jati Kab. Jember. Nilai  $p$ -value  $R_{yx_1x_2} = 0,000 < \alpha = 0,05$ . Besar sumbangan pengaruh secara bersamaan motivasi, kemampuan kerja pada kinerja pegawai yakni 0,706. Hal itu mengindikasikan 70,6% kinerja pegawai diberikan pengaruh oleh variabel motivasi serta kemampuan kerja, dan pengaruh variabel lainnya yakni 29,4%.

Hasil uji statistik analisis jalur yakni ada pengaruh motivasi kerja yang positif pada kemampuan kerja. Nilai  $p$ -value  $P_{x_2x_1} = 0,000 < \alpha = 0,05$ . Besar sumbangan pengaruh motivasi kerja pada kemampuan kerja yakni 0,513. Hal itu mengindikasikan 51,3% kemampuan kerja pegawai diberikan pengaruh oleh motivasi kerja, dan pengaruh variabel lainnya yakni 48,7%.

Adanya pengaruh motivasi kerja pada kinerja pegawai. Hubungan pengaruh motivasi kerja pada kinerja pegawai yakni 0,424 serta besar sumbangan pengaruh yakni 18,0% dengan  $p$ -value  $P_{yx_1} = 0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti motivasi kerja memberi pengaruh positif pada kinerja pegawai. Dengan kata lain, bila motivasi kerja tinggi, kinerja pegawai juga kian tinggi.

Pengaruh kemampuan kerja pada kinerja pegawai. Relevansi pengaruh kemampuan kerja pada kinerja pegawai yakni 0,482 serta besar sumbangan pengaruh kemampuan kerja pada kinerja pegawai yakni 23,2% dengan  $p$ -value  $P_{yx_2} = 0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal tersebut bermakna kemampuan kerja memberi pengaruh positif pada kinerja pegawai. Apabila kemampuan kerja pegawai tinggi, kinerja pegawai juga kian tinggi.

Hasil penelitian mengindikasikan variabel motivasi kerja serta kemampuan kerja memberi pengaruh signifikan pada kinerja pegawai PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jember. Hasil temuan ini sejalan dengan pendapat Rosidah (2003), apabila motivasi pegawai yang dimiliki tinggi serta didukung kemampuan pegawai yang baik maka kinerja akan baik begitupun sebaliknya. Pegawai dengan motivasi kerja serta kemampuan yang tinggi cenderung memberikan dan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan optimal sehingga dapat meningkatkan suatu kinerja pegawai. Hal tersebut selaras dengan Anwar (2017) bahwasanya motivasi kerja dan kemampuan kerja memberi pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai di PDAM Kota Malang.

Hasil menunjukkan pengaruh variabel motivasi kerja pada kemampuan kerja yakni motivasi kerja secara positif memberi pengaruh terhadap kemampuan kerja pegawai PDAM Tirta Amertha Jati Kab. Jember. Sejalan akan pendapat Wibowo (2012), motivasi bekerja dengan memberi kesempatan yang tepat, akan menimbulkan rasa seseorang semangat saat bekerja. Kemampuan merupakan suatu kapasitas, potensi dan kompetensi seseorang saat

melaksanakan berbagai macam kewajiban pada pekerjaan (Robbins, 2008). Keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kemampuan kerja sangat berpegang erat sebab, kemampuan kerja yang baik sangat mendukung tingginya motivasi yang ada dalam diri pegawai sendiri. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat dari Rosidah (2003), apabila keinginan ataupun motivasi pegawai terpenuhi dalam hal bekerja, nantinya dapat menghasilkan usaha-usaha pegawai, sehingga kemampuan pegawai tinggi dalam bekerja begitupun sebaliknya. Maka bisa disimpulkan bahwa, motivasi dan kemampuan memiliki hubungan yang erat dan saling berpengaruh satu sama lain.

Terkait dengan dampak motivasi kerja pada kinerja pegawai, didapatkan hasil konstruk motivasi kerja berdampak secara positif terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana. Maka dari itu, hal tersebut berhubungan dengan pendapat Wibowo (2012), motivasi saat bekerja melalui pemberiam kesempatan dan pendorong secara tepat, memberikan niat seseorang untuk bekerja secara optimal. Rivai (2005), kinerja merupakan *outcome* yang dihasilkan individu atau kelompok dimana tentunya menyesuaikan pada standar yang ditetapkan perusahaan pada periode tertentu. Apabila seseorang termotivasi dengan baik, ia bisa bekerja dengan baik yang artinya kinerja yang ia sumbangkan ke perusahaan dapat meningkat. Hasil penelitian ini pun menunjang kajian terdahulu yang turut mendukung yakni Kurniawan (2010), motivasi kerja berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan.

Variabel kemampuan kerja memberi pengaruh positif pada kinerja pegawai PDAM Tirta Amertha Jati Kab. Jembrana. Temuan ini sejalan akan pendapat dari Rosidah (2003), apabila kemampuan kerja pegawai tinggi, kinerjanya pun juga tinggi begitu pula sebaliknya. Maka, jika motivasi kerja yang dimiliki pegawai itu baik, maka senantiasa kinerja pegawai semakin meningkat. Hal tersebut selaras dengan Rachmawati (2006) bahwasanya kemampuan kerja memberi pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai.

#### 4. Simpulan dan Saran

Merujuk pada hasil uji statistik, uji hipotesis, dan pembahasan di atas, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya (1) motivasi kerja serta kemampuan kerja memberi pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai PDAM Tirta Amertha Jati Kab. Jembrana, (2) motivasi kerja memberi pengaruh positif serta signifikan pada kemampuan kerja PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana, (3) motivasi kerja memberi pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana, (4) kemampuan kerja memberi pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai PDAM Tirta Amertha Jati Kab. Jembrana.

Adapun saran yang bisa disampaikan diantaranya: (1) untuk pihak manajemen PDAM Tirta Amertha Jati Kab. Jembrana, kedepannya supaya memperhatikan motivasi kerja serta kemampuan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai, sebab penelitian ini memberi bukti motivasi serta kemampuan kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun upaya untuk memperbaiki kinerja melalui motivasi kerja; (a) pemberian motivasi berupa memperhatikan kondisi kerja pegawai dan memberikan kenyamanan di dalam ruang kerja pegawai sehingga terciptanya semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan (b) memberikan gaji pegawai yang sesuai dengan standar UMK, hal tersebut sangat mempengaruhi tingginya motivasi pegawai dalam bekerja. Selain motivasi kerja, kemampuan kerja pegawai juga perlu diperhatikan. Adapun pula upaya dalam memaksimalkan kemampuan pegawai, yaitu: (a) memberikan program pelatihan dan peningkatan kompetensi untuk pegawai dengan baik dan meberikannya secara merata, dan (b) mengevaluasi setiap pekerjaan pegawai, melihat perkembangan dan kekurangan terhadap kemampuan kerja masing-masing pegawai. Hal tersebut memperhatikan motivasi kerja dan kemampuan kerja untuk meningkatkan semangat dalam mengembangkan sehingga pegawai mampu meningkatkan kemampuan kerja dalam upaya mewujudkan suatu kinerja pegawai yang optimal, (2) kepada peneliti berikutnya, jikalau tertarik mengkaji aspek serupa agar mampu memberikan pengembangan penelitian ini meggunakan populasi, sampel secara lebih luas sehingga hasil penelitian lebih teruji kefasihannya. Selain itu,

diharapkan agar menguji variabel lain yang berpotensi memberi pengaruh kinerja pegawai, misalnya lingkungan kerja, beban kerja, *locus of control*, serta stres kerja.

### Daftar Pustaka

- Ghozali, Imam. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol. 3, No. 1, Hal: 130-137.
- Gibson, James L., dkk. 2010. *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Katidijan, Purwanto., dkk. 2017. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MIX Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. VII, No. 3.
- Kurniawan. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, Vol. 14, No. 02, Hal: 176-184.
- Rivai. V. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi. Edisi Terjemahan*. Jakarta: Penerbit Arcan.
- . 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid II alih bahasa Hadyana*. Jakarta: Prenhallindo.
- Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Riset Bisnis dengan Analisis Jalur SPSS*. Yogyakarta. Gava Media.
- Warella, Yoppie., Rachmawati, Enny., Hidayat, Zaenal. 2006. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah". *DIALOGUE Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*, Vol. 3, No. 1
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- . 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yudha, Choirul Anwar Satria. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada karyawan perusahaan daerah air minum PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 2, No. 2