

MEMBANGUN SISTEM KINERJA MELALUI KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI PADA PERUSAHAAN PERKAPALAN

Recky_Recky¹, Gurawan Dayona Ismail², Nazaruddin_Nazaruddin³, Sofiandi_Sofiandi⁴

^{1,2}Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Indonesia

³Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Islam Indragiri, Indonesia

⁴Manajemen Pendidikan, Islam Insitutit Ar-Risalah, Indonesia

*e-mail: recky@inaba.ac.id

Article Info

Article history:

Received 10 01, 2023

Revised 10 27, 2023

Accepted 10 31, 2023

Keywords:

Mediation

Performance

Motivation

Work ability

Article Info

Sejarah artikel:

Received 10 01, 2023

Revised 10 27, 2023

Accepted 10 31, 2023

Kata kunci:

Mediasi

Kinerja

Motivasi

Kemampuan kerja

Abstract

This research was conducted at Shipping Companies in the Riau Islands Region with the aim of knowing the employee performance system and work ability and motivation in workers. The research population conducted by researchers was employees at 3 shipping companies using a sampling method, namely accedental sampling of 71 employees. The analytical tool used to measure research using the Structural Equational Model processed with SmartPLS software. The results of the analysis prove that there is a significant effect of work ability on employee performance, there is a significant effect of motivation on employee performance, there is a significant effect of work ability on employee performance and work motivation acts as a mediating variable on the effect of work ability on employee performance.

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Perkapalan yang ada di Wilayah Kepulauan Riau dengan tujuan untuk mengetahui sistem kinerja karyawan dan kemampuan kerja serta motivasi pada pekerja. Populasi penelitian yang dilakukan peneliti adalah karyawan pada 3 perusahaan perkapalan dengan menggunakan metode pengambilan sampel yakni accedental sampling sebanyak 71 orang karyawan. Alat analisis yang digunakan untuk mengukur penelitian menggunakan Struktural Equational Model yang diproses dengan software SmartPLS. Hasil analisis membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi pada Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam suatu organisasi, mereka sebagai tenaga penggerak jalannya organisasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan sebagaimana yang telah disepakati bersama dalam suatu organisasi tersebut.

Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi setiap pegawai sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan bekerja. Kemampuan kerja para pegawai dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh pegawai, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja pegawai.

Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan memberikan dukungan atas upaya perusahaan dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan oleh semua orang dalam kehidupan kerjanya.

Seorang pegawai akan memperoleh kinerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitasnya. Menurut Georger dalam Ranupandojo dan Husnan (2003) kinerja atau hasil kerja merupakan suatu penghargaan yang merupakan kebutuhan manusia.

Untuk penentuan kinerja, paling tidak ada 3 (tiga) peran dari kinerja tersebut, yaitu: (1). Keterampilan yang meliputi kemampuan dan kecakapan individu dalam suatu organisasi, (2). Tingkat upaya yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan apa yang dilakukan karyawan, dan (3). Kondisi eksternal dan internal yang mendukung produktivitas karyawan (Maslow,2002).

Kemampuan dalam bekerja seorang pegawai mutlak dimiliki sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kemampuan kerja pegawai ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan, keterampilan serta kemampuan sikap.

Beberapa indikasi dari kemampuan kerja para pegawai dengan sendirinya dapat menunjukkan adanya kemampuan kerja secara keseluruhan, dimana kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat menunjukkan tingkat kemampuan kerja yang dimiliki. Dengan adanya kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka dengan sendirinya dapat mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan oleh pegawai.

Motivasi dari para pegawai akan saling berbeda dan di pengaruhi oleh beberapa faktor sesuai dengan tingkat pengetahuan, pendidikan, umur, kondisi ekonominya, kondisi kesehatan, sikap dan lama kerja. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya akan berbeda, tidak lagi semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tetapi juga dipengaruhi oleh faktor kebutuhan.

Memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi karyawan untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Industri perkapalan memainkan peran krusial dalam mendukung pertumbuhan ekonomi global dengan menyediakan layanan pengangkutan barang melalui jalur laut. Perusahaan-perusahaan perkapalan berperan sebagai tulang punggung dalam menghubungkan pasar internasional, memfasilitasi perdagangan global, dan mendukung distribusi barang secara efisien. Seiring dengan kemajuan teknologi dan dinamika pasar global, perusahaan perkapalan dihadapkan pada berbagai tantangan yang memerlukan inovasi dan peningkatan efisiensi operasional.

Perubahan iklim, regulasi lingkungan, dan tuntutan konsumen terhadap keberlanjutan menjadi faktor-faktor yang semakin memengaruhi industri perkapalan. Selain itu, persaingan yang ketat, fluktuasi harga bahan bakar, dan kompleksitas manajemen rantai pasokan menuntut perusahaan perkapalan untuk terus mengoptimalkan proses mereka. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan memahami dinamika internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja perusahaan perkapalan, serta mencari solusi inovatif untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan dalam lingkungan bisnis yang berubah cepat.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah langkah awal dalam merancang penelitian yang membantu peneliti untuk memfokuskan perhatian pada isu-isu kunci yang ingin dipecahkan. Rumusan masalah menjelaskan permasalahan atau ketidakjelasan yang menjadi pusat penelitian dan memberikan arah bagi proses penelitian. Dalam konteks penelitian tentang perusahaan perkapalan, rumusan masalah menjadi landasan untuk mengidentifikasi area fokus dan tujuan penelitian. Berikut penjelasan mengenai Rumusan masalah Penelitian ini yaitu:

- a. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan perkapalan di Provinsi Kepulauan Riau?
- b. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi karyawan perusahaan perkapalan di Provinsi Kepulauan Riau?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan perusahaan perkapalan di Provinsi Kepulauan Riau?
- d. Bagaimana peran motivasi karyawan dalam meningkatkan kemampuan kerja dan kinerja karyawan di Provinsi Kepulauan Riau?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam konteks perusahaan perkapalan adalah membahas berbagai aspek yang memengaruhi kinerja dan keberlanjutan industri tersebut. Berikut adalah tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan perkapalan di Provinsi Kepulauan Riau?
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi karyawan perusahaan perkapalan di Provinsi Kepulauan Riau?
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan perusahaan perkapalan di Provinsi Kepulauan Riau?
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana peran motivasi karyawan dalam meningkatkan kemampuan kerja dan kinerja karyawan di Provinsi Kepulauan Riau?

2. TELAAH PUSTAKA

a. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dengan kata lain adalah sumber daya manusia, merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, yaitu suatu prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya akan dicapai oleh pegawai.

Pengertian kinerja dijelaskan Tika (2006:121) adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan (kegiatan seseorang) atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Handoko juga mengemukakan tentang kinerja yang dikutip oleh Tika (2006:121) kinerja adalah sebagai suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan definisi tersebut, bahwa dalam suatu kinerja harus adanya suatu evaluasi atau penilaian kerja pegawai. Setiap organisasi pasti terdiri dari individu yang berbeda-beda karakter, untuk itu evaluasi kinerja sangat diperlukan untuk menyamakan persepsi kerja pegawai.

Pegawai dalam sebuah lembaga perlu untuk dievaluasi, seperti yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russel yang dikutip oleh Tika (2006:121) kinerja adalah sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Dari definisi kinerja di atas, dapat diketahui bahwa pegawai melakukan pekerjaan dan menghasilkan sesuatu. Unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari:

- 1) Hasil-hasil fungsi pekerjaan.

- 2) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi pegawai seperti: motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya.
- 3) Pencapaian tujuan organisasi.
- 4) Periode waktu tertentu. (Tika, 2006:121).

Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksud di atas adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang mejadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Sedangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil kerja seorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern.

Berdasarkan definisi tersebut, maka kinerja pegawai yaitu hasil dari seseorang atau kelompok berdasarkan tugas dan fungsinya dalam rangka mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Fungsi pekerjaan adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi hasil pekerjaan atau prestasi kerja seseorang terdiri dari faktor intern dan ekstern.

Setiap pegawai memiliki kinerja yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Menurut Tika (2006:122) menjelaskan bahwa kinerja pegawai itu dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- 1) Faktor intern: terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik, dan karakteristik kelompok kerja.
- 2) Faktor ekstern: terdiri dari peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.

Faktor intern lebih cenderung pada setiap individu pegawai. Faktor intern yang ada di setiap pegawai dapat dimulai dari diri masing-masing pegawai dan dibarengi dengan dukungan dari lembaga tempat bekerja. Sedangkan faktor ekstern merupakan dari faktor pendukung pegawai dalam bekerja. Pegawai dapat memiliki kinerja yang baik apabila faktor intern dan ekstern dapat sejalan dengan baik.

Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang dikutip Mangkunegara (2007:13) bahwa:

- 1) *Human performance = ability + motivation*
- 2) *Motivation = attitude + situation*
- 3) *Ability = knowledge + skill*

Dari definisi di atas dapat dijelaskan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi pegawai. Sedangkan motivasi pegawai dipengaruhi oleh sikap pimpinan dan kondisi tempat kerja pegawai. Kemudian bahwa kemampuan pegawai itu sendiri dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam bekerja.

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam Sugiono (2009:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*). Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
- 2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*). Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
- 3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*). Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
- 4) Kerjasama Tim (*Teamwork*). Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan

organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

- 5) Kreativitas (*Creativity*). Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
- 6) Inovasi (*Inovation*). Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
- 7) Inisiatif (*initiative*). Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Penilaian kinerja pegawai dikemukakan Mangkunegara (2007:10) adalah Penilaian prestasi kerja (*Performance appraisals*) adalah suatu proses yang digunakan pemimpin untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan definisi di atas, penilaian kinerja pegawai menurut Mangkunegara merupakan hal yang dilakukan pimpinan untuk menerapkan disiplin kepada pegawai. Penerapan disiplin dimaksudkan supaya pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan.

Kegunaan penilaian kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2007:11) dalam yaitu:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai *Performance* yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan pegawai.
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas.

b. Kemampuan Kerja

Menurut Thoha (2010) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Menurut Kaleta (2006:170) Kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.

Soelaiman (2007:112) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

Menurut Robbins (2006:52), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Ada 3 jenis kemampuan dasar menurut Katz, dalam Moenir (2008), yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal yaitu:

- 1) *Technical Skill* (Kemampuan Teknis) adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.

- 2) *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi) adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
- 3) *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual) adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2007:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Keyakinan dan Nilai – nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik kepribadian
- 5) Motivasi
- 6) Isu emosional

Gibson (2001) menjelaskan ada beberapa Kemampuan yang diperlukan dalam suatu instansi agar pegawai dapat mengerjakan tugas yang dibebankan padanya. Beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja:

- 1) Kemampuan berinteraksi yang meliputi indikator:
 - a) Kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi.
 - b) Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif.
 - c) Kemampuan karyawan untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja.
 - d) Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu system imbalan.
- 2) Kemampuan konseptual (*Conceptual ability*)
 - a) Kemampuan karyawan untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi.
 - b) Kemampuan untuk merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas
 - c) Kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya
 - d) Kemampuan untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi.
- 3) Kemampuan Teknis
 - a) Kemampuan karyawan untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif
 - b) Kemampuan untuk memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu
 - c) Kemampuan untuk mengelola pengeluaran atas suatu anggaran
 - d) Kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (*tools*), pengalaman (*experience*), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.

c. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Vroom dalam Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku.

Disamping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Menurut Uno (2008:66-67), kerja adalah sebagai: (1). Aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, (2). kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, (3). pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, (4). moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, (5). Insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Menurut Purwanto (2006:72) motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

- 1) Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
- 2) Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
- 3) Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reinforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2006: 150), yaitu:

- 1) Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2006:73). Sedangkan tujuan motivasi menurut Hasibuan (2006:146) mengungkapkan bahwa:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

Menurut Sardiman (2007:85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut (Nazir, 2005) penelitian deskriptif adalah metode penelitian dalam status kelompok manusia, suatu pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan Perusahaan Perkapalan yang ada di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 71 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan accidental sampling. Metode Pengumpulan data yang digunakan berupa pertanyaan (angket) yang diberikan kepada responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM–PLS. Partial Least Square merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi sebagai teknik analisis data. Metode PLS mempunyai keunggulan tersendiri diantaranya, data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Validitas Konstruk

Evaluasi validitas konstruk dilakukan dengan menghitung validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen diketahui melalui *loading factor*. Suatu indikator dikatakan memenuhi pengujian validitas konvergen apabila memiliki loading factor diatas 0.6. Hasil pengujian validitas konvergen disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1: Hasil Pengujian Validitas Konvergen dengan *Loading Factor*

Variabel	Indikator	Loading Factor	Standard Error	T Statistics
Kemampuan Kerja	X1	0.768	0.042	18.989
Kemampuan Kerja	X2	0.799	0.055	14.081
Kemampuan Kerja	X3	0.771	0.057	13.633
Kemampuan Kerja	X4	0.777	0.051	16.071
Kemampuan Kerja	X5	0.817	0.037	23.392
Kemampuan Kerja	X6	0.861	0.064	11.966
Kinerja	Y1	0.792	0.046	17.054
Kinerja	Y2	0.759	0.061	12.436
Kinerja	Y3	0.781	0.055	14.126
Kinerja	Y4	0.819	0.049	16.863
Kinerja	Y5	0.867	0.034	25.414
Kinerja	Y6	0.776	0.061	12.752
Motivasi	Z.1	0.774	0.067	11.628
Motivasi	Z.2	0.803	0.059	13.583
Motivasi	Z.3	0.802	0.037	21.875
Motivasi	Z.4	0.848	0.037	23.139

Sumber: Data Olahan Smartpls, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua indikator yang mengukur variabel penilaian emosi diri, dukungan sosial, dan motivasi bernilai lebih besar dari 0.6. Dengan demikian indikator tersebut dinyatakan valid untuk mengukur variabelnya.

Validitas konvergen selain dapat dilihat melalui loading factor, juga dapat diketahui melalui Average Variance Extracted (AVE). Suatu indikator dikatakan memenuhi pengujian validitas konvergen apabila memiliki Average Variance Extracted (AVE) diatas 0.5. Hasil pengujian validitas konvergen disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2: Hasil Pengujian Validitas Konvergen dengan AVE

Variabel	AVE
Kemampuan Kerja	0.639
Kinerja	0.651
Motivasi	0.640

Sumber: Data Olahan Smartpls, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa kemampuan kerja, kinerja, dan motivasi menghasilkan nilai Average Variance Extracted (AVE) yang lebih besar dari 0.5. Dengan demikian indikator tersebut dinyatakan valid untuk mengukur variabelnya.

Selanjutnya validitas diskriminan dihitung menggunakan *cross correlation* dengan kriteria bahwa apabila nilai *loading factor* dalam suatu variabel yang bersesuaian lebih besar dari nilai korelasi indikator pada variabel lainnya maka indikator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur variabel yang bersesuaian. Hasil perhitungan *cross correlation* disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Cross Correlation

Indikator	Kemampuan Kerja	Kinerja	Motivasi
Kemampuan Kerja	0.768	0.627	0.685
Kemampuan Kerja	0.799	0.756	0.624
Kemampuan Kerja	0.771	0.613	0.699
Kemampuan Kerja	0.777	0.713	0.678
Kemampuan Kerja	0.817	0.826	0.782
Kemampuan Kerja	0.861	0.734	0.806
Kinerja	0.690	0.638	0.792
Kinerja	0.647	0.663	0.759
Kinerja	0.779	0.651	0.781
Kinerja	0.684	0.817	0.819
Kinerja	0.621	0.932	0.867
Kinerja	0.655	0.838	0.776
Motivasi	0.619	0.774	0.714
Motivasi	0.602	0.803	0.683
Motivasi	0.513	0.802	0.465
Motivasi	0.223	0.848	0.751

Sumber: Data Olahan Smartpls, 2023

Berdasarkan pengukuran *cross correlation* pada tabel 3, diketahui bahwa secara keseluruhan indikator yang mengukur variabel Kemampuan Kerja, Kinerja dan Motivasi menghasilkan *loading factor* yang lebih besar dibandingkan dengan *cross correlation* pada variabel lainnya. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa masing-masing indikator mampu mengukur variabel laten yang bersesuaian dengan indikatornya.

Hasil Evaluasi Reliabilitas

Perhitungan yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk adalah *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila *composite reliability* bernilai lebih besar dari 0.7

dan *cronbach alpha* bernilai lebih besar dari 0.6 maka konstruk tersebut dinyatakan reliabel. Hasil perhitungan *composite reliability* dan *cronbach alpha* dapat dilihat melalui ringkasan dalam tabel berikut :

Tabel 4: Hasil Perhitungan *Composite Reliability* and *Cronbach Alpha*

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Kemampuan Kerja	0.914	0.887
Kinerja	0.882	0.822
Motivasi	0.914	0.887

Sumber: Data Olahan Smartpls

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* pada variabel penilaian emosi diri, dukungan sosial dan motivasi lebih besar dari 0.7. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan *composite reliability* semua indikator yang mengukur variabel Kemampuan Kerja, Kinerja dan motivasi dinyatakan reliabel.

Selanjutnya nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kemampuan Kerja, Kinerja dan motivasi lebih besar dari 0.6. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan *Cronbach's Alpha* semua indikator yang mengukur variabel dinyatakan reliabel.

Goodness of Fit Model

Goodness of fit Model digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel endogen untuk menjelaskan keragaman variabel eksogen, atau dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen. *Goodness of fit Model* dalam analisis PLS dilakukan dengan menggunakan *Q-Square predictive relevance (Q²)*. Adapun hasil *Goodness of fit Model* yang telah diringkas dalam tabel berikut.

Tabel 5: Hasil *Goodness of fit Model*

Endogen	R Square
Motivasi	0.798

Sumber: Data Olahan Smartpls, 2023

R-square variabel Motivasi bernilai 0.798 atau 79.8%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman variabel motivasi mampu dijelaskan oleh Kemampuan Kerja dan Kinerja sebesar 79.8%, atau dengan kata lain kontribusi penilaian Kemampuan Kerja dan Kinerja terhadap motivasi sebesar 79.8%, sedangkan sisanya sebesar 20.2% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai T-statistics \geq T-tabel (1.96), maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian signifikansi dapat diketahui melalui tabel berikut:

Tabel 6: Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Kemampuan Kerja	Kinerja	1.029	0.011	91.320
Motivasi	Kinerja	-0.032	0.014	2.307
Kemampuan Kerja	Motivasi	0.894	0.025	35.233

Sumber: Data olahan Smartpls, 2023

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja. Pada hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara kemampuan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 91.320. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics $>$ 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja. Pada hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara Motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 2.307. Hasil pengujian tersebut menunjukkan

bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap kinerja.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Motivasi. Pada hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara kemampuan kerja terhadap motivasi adalah sebesar 35.233. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan Kerja terhadap Motivasi.

Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

Pengujian mediasi digunakan untuk menguji pengaruh variabel mediasi terhadap pengaruh variabel intervening secara langsung terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa nilai T statistics > T tabel (1.96) maka variabel intervening mampu memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian mediasi dapat diketahui melalui tabel berikut.

Tabel 7: Hasil Pengujian Tidak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Indirect Coefficient	Standard Error	T Statistics
Kemampuan Kerja	Motivasi	Kinerja	-0.029	0.012	2.504

Sumber: Data olahan Smartpls, 2023

Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja melalui motivasi menghasilkan T statistics sebesar 2.504. Hal ini menunjukkan bahwa T statistics > T tabel (1.96). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa motivasi memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja. Hasil pengujian pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja melalui media sosial diketahui bahwa koefisien jalur dinyatakan signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja.

Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural

Konversi diagram jalur ke dalam model pengukuran dimaksudkan untuk mengetahui kekuatan pengaruh antar konstruk yang dijelaskan pada efek pada model, yaitu efek langsung dan efek tidak langsung. Adapun efek model secara langsung maupun secara tidak langsung sebagaimana disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 8: Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Path Coefficient	
			Direct	Indirect
Kemampuan Kerja	Motivasi	Kinerja	1.029	-0.029
Motivasi		Kinerja	-0.032	
Kemampuan Kerja		Motivasi	0.894	

Sumber: Data olahan Smartpls, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa model struktural yang terbentuk adalah sebagai berikut :

Persamaan 1: $Z = 0.894 X$

Dari persamaan di atas dapat diinformasikan bahwa Koefisien *direct effect* Kemampuan kerja terhadap motivasi sebesar 0.894 menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti semakin tinggi kemampuan kerja pegawai menghasilkan pekerjaan maka motivasi yang dimiliki pegawai juga sangat baik.

Persamaan 2 : $Y = 1.029 X + (-0.032) Z$

Dari persamaan dapat diinformasikan bahwa

1. Koefisien *direct effect* kemampuan kerja terhadap kinerja sebesar 1.029 menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki pegawai maka cenderung dapat meningkatkan kinerja.
2. Koefisien *direct effect* motivasi terhadap kinerja sebesar -0.032 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin rendah atau tinggi motivasi pegawai sangat berhubungan dengan kinerja yang dimilikinya.
3. Koefisien *indirect effect* pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja melalui motivasi diperoleh angka sebesar -0.029 menyatakan bahwa kemampuan kerja terhadap kinerja melalui motivasi menghasilkan koefisien jalur yang bernilai negatif. Hal ini berarti motivasi dapat memediasi kemampuan kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Dominan

Variabel eksogen yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel endogen dapat diketahui melalui total coefficient yang paling tinggi yang dapat diketahui melalui penjelasan berikut:

Tabel 9: Pengaruh Dominan

Eksogen	Endogen	Total Coefficient
Kemampuan Kerja	Kinerja	1.029
Motivasi	Kinerja	-0.032
Kemampuan Kerja	Motivasi	0.894

Sumber: Data olahan Smartpls, 2023

Variabel yang memiliki total coefficient terbesar pada variabel kemampuan kerja, kinerja dan motivasi adalah kemampuan kerja terhadap kinerja dengan coefficient sebesar 1.029. Dengan demikian kemampuan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Hipotesis yang berhasil diterima dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja. Hal ini berarti pegawai dapat memiliki kepercayaan dan perasaan yang begitu baik terhadap organisasinya, agar tercipta kinerja organisasi yang baik serta meningkatkan kinerja dari organisasinya. Hipotesis berikutnya membuktikan bahwa motivasi ada hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai, hal ini berarti pegawai memiliki motivasi yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan dan tugas nya dengan efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja organisasi ditempat mereka bekerja. Hasil pengaruh yang signifikan lainnya yaitu kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dan motivasi berperan sebagai variabel mediasi.

REFERENSI

- [1] Abraham, Maslow. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia (Memotivasi Pegawai), cet. 5. Jakarta: PT Elek Media Koputindo
- [2] Azwar, I. R., & Siswanto, S. (2015). Analisis beban kerja, implikasinya terhadap motivasi kerja dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Bank UMKM. *Jurnal keuangan dan perbankan*, 19(3), 475-487.
- [3] Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399-1408.
- [4] Anwar Prabu Mangkunegara, (2007), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- [5] A.M, Sardiman. (2007). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [6] B. Uno, Hamzah. (2008). Teori Motivasi dan Pengukurannya, Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Dewi, N. L. P. A. A., & Utama, I. W. M. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery* (Doctoral dissertation, Udayana University).

- [8] Gibson, M., (2001), *Pharmaceutical Preformulation and Formulation*, 546-550, CRC Press, United States of America.
- [9] Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- [10] Hasibuan, Malayu S.P, (2006), *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- [11] Haryono, S., Febriansyah, F., & Sumarni, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 22(1), 21-28.
- [12] Kaleta, Dorota. (2006). Lifestyle Index and Work Ability. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, Vol. 19, No. 3, Hal: 170-177.
- [13] Moenir, H.A.S, (2008). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Bumi Aksara. Jakarta
- [14] Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- [15] Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 1(1), 10-17.
- [16] Nazir, Moh. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [17] Purwanto, Ngalim. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [18] Ranupandojo dan Husnan, (2000), "Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas", Bumi Angkasa, Jakarta
- [19] Recky, R., & Nazaruddin, N. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai BP3AKB Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Analisis Manajemen*, 1(1), 37-44.
- [20] Recky, R., Nazarudin, N., & Maulana, A. (2022). Disiplin Kerja Dalam Memediasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa Sialang Jaya. *JURNAL ANALISIS MANAJEMEN*, 8(2), 88-101.
- [21] Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- [22] Soelaiman. (2007). *Manajemen Kinerja: Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*. Cetakan kedua, Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- [23] Sinuhaji, E. (2019). Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1).
- [24] Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 3(2), 64-75.
- [25] Sinuhaji, E. (2019). Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1).
- [26] Tika H. Moh. Pabundu, (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- [27] Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- [28] Thoha Miftah. (2010), *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi*, Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta, Gava Media.
- [29] Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.