

# **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA BATARA MAHKOTA KUPANG**

*The Effect of Work Ability and Work Motivation on Employee Performance at PT. Surya Batara Mahkota Kupang*

**Yacob Yermy Maak<sup>1,a)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>2,b)</sup> & Ni Putu Nursiani<sup>3,c)</sup>**

<sup>1,2,3)</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusa Cendana, Kupang

Koresponden:<sup>a)</sup>yymaak@gmail.com, <sup>b)</sup>rolland\_fanggidae@staf.undana.ac.id

<sup>c)</sup>niputu.nusiani@staf.undana.ac.id

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh workability dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Batara Mahkota Kupang. Metode dalam penelitian ini adalah metode survei dengan penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sales di PT. Surya Batara Mahkota Kupang yang berjumlah 41 karyawan dan pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling sebanyak 41 karyawan sales. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, wawancara, observasi, dan studi kepustakaan. Berdasarkan analisis deskriptif didapatkan bahwa keadaan workability, motivasi kerja, dan kinerja karyawan sangat baik. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan workability dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memberikan kontribusi sebesar 78,6% terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Batara Mahkota Kupang

**Kata Kunci :** Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan suatu perusahaan. Dalam perusahaan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting oleh karena dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Murti dan Srimulyani, 2013). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakasai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan (Reza, 2010). Oleh sebab itu perusahaan membutuhkan adanya sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sebab itu sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam perusahaan. Agar aktivitas manajemen perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mencapai kinerja yang baik. Melalui kinerja yang diberikan oleh karyawan dengan hasil baik akan berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas

maupun kuantitas berdasarkan standar kerja (Setiyawan dan Waridin, 2006). Dari aspek organisasional kinerja lebih dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai oleh perusahaan. Namun dilihat dari aspek individual, kinerja individu merupakan pondasi kinerja perusahaan. Faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan (Sumarsono, 2004). Untuk mencapai kinerja yang baik, terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja tersebut secara langsung, faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri karyawan maupun berasal dari luar individu karyawan. Mangkunegara (2006) menyebutkan terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Menurut Robbins (2006) faktor kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu dari kemampuan intelektual dan fisik. Pada sisi lain, faktor yang menentukan kinerja yang bersumber dari dalam diri individu adalah adanya keinginan individu yang kuat dalam diri karyawan untuk dapat memberikan hasil kerja yang optimal, dalam hal ini diimplementasikan dalam bentuk Motivasi kerja karyawan. Motivasi tersebut dapat memberikan suatu dorongan kepada seluruh karyawan untuk semangat dan bergairah dalam bekerja keras memberikan kemampuan dan keterampilan guna mewujudkan tujuan perusahaan.

Perusahaan PT. Surya Batara Mahkota Kupang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan produk mobil dengan merek Suzuki dan jasa berupa service, serta memiliki cabang di seluruh Provinsi NTT. Salah satunya berada di Provinsi Nusa Tenggara Timur yang terletak di Kota Kupang. Perusahaan ini sendiri memiliki karyawan dengan lulusan rata-rata tingkat pendidikan antara SMA, DIII, dan S1. Dalam proses mencapai tujuan visi dan misi perusahaan, PT. Surya Batara Mahkota Kupang menerapkan pengukuran kinerja melalui target yang diberikan kepada karyawan, dimana target diberikan kepada karyawan berdasarkan tingkatan yang ditentukan. Tingkat karyawan antara lain, mitra, silver, gold, dan paling atas yaitu platinum. Melalui tingkatan karyawan ini maka masing-masing tingkatan diberikan target penjualan produk dalam sebulan atau dalam jangka waktu yang telah ditentukan. PT. Surya Batara Mahkota Kupang sendiri memiliki produk berupa mobil dengan merek Suzuki dan jasa dalam service kendaraan.

Melalui pemberian target kepada karyawan dan upaya pengembangan sumber daya manusia yang diberikan PT. Surya Batara Mahkota Kupang, diharapkan agar karyawan dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dalam hal pencapaian target penjualan, serta dapat termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang baik.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kinerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2010). Pada sebuah organisasi, kinerja merupakan sebuah perilaku secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi mengenai kinerja perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan perusahaan selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. (Tika, 2006). Berdasarkan beberapa uraian pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil pekerjaan yang diperoleh seseorang dalam bidangnya, meliputi kuantitas, kualitas dalam bekerja.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Dharma (2000) mengemukakan ada tiga indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kuantitas; yaitu jumlah yang diselenggarakan atau dicapai. Jumlah yang dihasilkan, yaitu tercermin dalam satuan seperti nilai rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
2. Kualitas; yaitu mutu sasaran yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Tingkat seberapa sempurna suatu proses atau hasil dari melaksanakan suatu pendekatan aktivitas baik itu berkaitan dengan penyesuaian terhadap suatu cara pelaksanaan aktivitas yang ideal atau memenuhi tujuan aktivitas yang diharapkan.
3. Ketetapan waktu; yaitu jangka waktu yang digunakan untuk mencapai sasaran.

### **Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan**

Adapun menurut Gibson (2008) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor Individu. Faktor ini mencakup keterampilan, kemampuan, pengalaman kerja, disiplin kerja, tingkat sosial, latar belakang keluarga dan demografi seseorang.
2. Faktor Psikologis. Faktor ini meliputi persepsi, motivasi, kepribadian, sikap, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan peran.
3. Faktor Organisasi. Faktor ini berisi pekerjaan, struktur organisasi, imbalan dan kepemimpinan.

## **Kemampuan Kerja**

Robbins, S.P (2001: 46) berpendapat bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Keterampilan atau kemampuan dapat dipelajari dan dikembangkan dari pengalaman, umpan balik dan praktik, seperti kemampuan komunikasi yang baik dengan pelanggan, interpersonal dan beberapa kemampuan mental yang dimiliki seseorang dalam mengatasi pekerjaan. Gibson, Ivancevich, dkk (1996) berpendapat bahwa kemampuan adalah sifat (bawaan lahir atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu yang bersifat mental atau fisik. Seseorang yang memiliki kemampuan yang didasari oleh sifat yang telah ada sejak lahir akan membuat diri orang tersebut lebih mudah untuk menyalurkan kemampuannya dalam dunia kerja. Sedangkan orang yang masih dalam proses belajar, ia akan mencari apa yang mampu untuk dirinya serta mengasah kemampuan tersebut.

Berdasarkan uraian pendapat ahli diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa kemampuan kerja merupakan potensi yang dimiliki seseorang dalam mengeqakan setiap tugas pekeqaan yang diberikan untuk mampu meningkatkan kineqa individu maupun kineqa perusahaan.

## **Indikator Pengukuran Kemampuan Kerja Karyawan**

Terdapat indikator-indikator kemampuan pada teori yang dikemukakan oleh Winardi (2002), yaitu:

1. Keterampilan (*Skill*), yaitu keterampilan dan kecakapan karyawan sebagai akumulasi dar bakat dan kepribadian yang dimilikinya.
2. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil pendidikan, pengalaman, dan pelatihan di bidang keijanya.
3. Pengalaman Keija (*Work Experience*), adalah pengalaman keija yang dimiliki karyawan dalam dunia keijanya.

## **Hubungan Kemampuan Kerja Dengan Kinerja Karyawan**

Kemampuan individu sebagai nilai yang dimiliki oleh seseorang menjadikan sesuatu kekuatan dalam menanggapi setiap kejadian- kejadian atau persoalan di lingkungan pekeijaan. Kemampuan individu yang baik akan memberikan dampak yang baik pada kineq a organisasi. Menurut Rivai dan Sagala (2010:304) kemampuan merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kineija yang sangat baik.

Hubungan kemampuan keqa dengan kineq a menunjukkan hubungan yang cukup kuat. Hal ini terlihat pada hasil penelitian mengenai "Pengaruh Motivasi Keija, Kemampuan Keqa Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kineija Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan

Masyarakat Provinsi Jawa Tengah'' yang dilakukan oleh Rachmawati, Warela, dkk (2006). Studi lainnya menunjukkan, karyawan yang memiliki kemampuan keaja yang tinggi secara langsung memiliki hasil kineja yang tinggi, mampu memberikan kualitas, kuantitas dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekejaan. Berdasarkan uraian pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan sangat bereperan penting dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga menghasilkan kineja yang optimal. Melalui kemampuan yang dimiliki, seseorang mampu menghadapi segala proses pekejaan yang telah ditetapkan dengan mudah

### **Motivasi Kerja**

Heller (1998: 6) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Adapula pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior - (Kreitner dan Kinicki, 2001: 205). Bedasarkan beberapa uraian yang dikemukakan para ahli diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi keaja merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berkeinginan melakukan hal-hal penting dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

### **Indikator Motivasi Kerja**

Dalam Brantas (2009) terdapat indikator- indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Motif

Motif merupakan suatu alat perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

2. Harapan

Harapan merupakan suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. Harapan adalah kadar kuatnya keyakinan bahwa upaya kerja akan menghasilkan penyelesaian suatu tugas.

3. Insentif

Insentif merupakan perangsang untuk memotivasi karyawan dengan pemberian hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja karyawan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

### **Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan**

Samsudin (2005:166) berpendapat bahwa motivasi sebagai proses memengaruhi atau

mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat menyebabkan seseorang untuk berperilaku baik, oleh karena itu motivasi yang tinggi berbanding lurus dengan kinerja perusahaan. Melalui beberapa riset terdahulu, mengatakan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan maka semakin baik kinerja yang diperoleh, sebaliknya jika motivasi kerja kurang baik maka kinerja yang diperoleh juga kurang baik. Hal ini seperti tercantum dalam hasil penelitian yang dilakukan (Muliharta, 2015). Melalui beberapa teori diatas menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh pada kinerja, dimana motivasi mampu mendorong individu atau karyawan untuk lebih giat dalam berbuat dan bekerja. Hal tersebut dapat dimaknai jika seorang individu atau karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam diri maka akan mempunyai kinerja yang akan meningkat.

## METODA PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode survei dengan penelitian asosiatif. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan bagian *sales* di PT. Surya Batara Mahkota Kupang berjumlah 41 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling yang mengambil keseluruhan populasi yang berjumlah 41 karyawan *sales*. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. hasil pengujian dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 1.**  
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda  
Coefficients'

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolarance	VIF
1 (Constant)	-5.959	5.922		-1.006	.321		
Total_X1	1.152	.159	.668	7.247	.000		1.506
Total_X2	.271	.080	.313	1396	.002	.664	1.506

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Tabel 1 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda,

$$Y = -5,959 + 1,152 (X1) + 0,271 (X2)$$

Dari persamaan yang diketahui maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Hasil output pengujian regresi linear berganda menunjukkan nilai negatif pada konstanta sebesar -5,959. Dapat diartikan bahwa, jika variabel Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) bernilai nol (0) maka nilai pada variabel Kinerja Karyawan sebesar -5,959.
- 2) Variabel Kemampuan Kerja (X1) mempunyai nilai koefisien (B) sebesar 1,152 yang berarti apabila terjadi kenaikan 1 poin, maka Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 1,152.
- 3) Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai koefisien (B) sebesar 0,271 yang berarti jika terjadi kenaikan 1 poin, maka Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,271.

## Hasil Uji Hipotesis

### Pengujian Secara Parsial (Uji t)

- a. **Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H1) pada PT. Surya Batara Mahkota Kupang dapat dijelaskan sebagai berikut.**

Hasil analisis menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel Kemampuan Kerja sebesar 7,247 sedangkan perhitungan nilai t-tabel dengan  $dk = n - k = 41 - 1 - 1 = 39$  dengan sebesar 1,685 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dan nilai signifikan  $< \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Surya Batara Mahkota Kupang.

- b. **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Batara Mahkota Kupang dapat dijelaskan sebagai berikut.**

Nilai t-hitung variabel Motivasi Kerja sebesar 3,396 yang berarti  $>$  dari pada t-tabel 1,685 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan kesimpulan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Surya Batara Mahkota Kupang.

## Pengujian Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 2.**  
Hasil Uji F (Simultan)  
ANOVA<sup>3</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2184.666	2	1092.333	69.729	,000 <sup>b</sup>
<u>Residual</u>	<u>595.285</u>	<u>38</u>	<u>15.665</u>		
Total	2779.951	40			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan variabel Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai nilai F-hitung sebesar 69,729 yang dibandingkan dengan nilai F-tabel sebesar 3,24 (tabel F terlampir), dilihat F-hitung lebih besar dari pada F-tabel ( $69,729 > 3,24$ ) dan mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,000 > \alpha (0,05)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Surya Batara Mahkota Kupang.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berikut adalah tabel hasil pengujian determinasi.

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Determinasi

Model	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson	Model R	R Square
1	,886 <sup>a</sup>	786	,775	3.958	2.193

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien  $R^2$  atau determinasi diatas sebesar 0,786, kemudian dibawah dalam presentase sebesar 78,6%. Maka besar presentase kontribusi variabel Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 78,6%. Nilai  $R^2$  yang didapat juga berada diantara 1 dan 0 sehingga terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 21,4%.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data penelitian dan pembahasan mengenai Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Batara Mahkota Kupang, maka dapat

disimpulkan sebagai berikut:

1. Keadaan Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan pada PT. Surya Batara Mahkota Kupang memperlihatkan kondisi yang sangat baik dengan capaian skor variabel sangat tinggi.
2. Terdapat pengaruh Kemampuan Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Batara Mahkota Kupang sehingga hipotesis 1 dapat diterima pada penelitian ini.
3. Motivasi Kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Batara Mahkota Kupang sehingga hipotesis 2 diterima.
4. Hasil pengujian hipotesis secara simultan membuktikan bahwa Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai hubungan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Batara Mahkota Kupang. Maka hipotesis 3 yang digunakan dapat diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Anggraeni Nenny. 2011. "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. Vol 12. No 2. Bandung.
- Brantas. 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Dharma, A. 2000. *Manajemen Prestasi Kerja*. Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali.
- Fanggidae, Rolland Epafras. 2017. The Influence of Spirituality Workplace to Motivation, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Global J. Bus. Soc. Sci. Review* 5 (3) 170 - 176 (2017)
- Gibson James L, John M. Ivancevich dan James Donnelly. 1996. *Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses*. Jilid 1. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heller Robert. 1998. *Motivating People*. London: Dorling Kindersley.
- HM. Sonny Sumarsono, 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Jember: Graha Ilmu.
- Jaya Indra. 2012. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Barat". *Jurnal Penelitian Universitas Jambi*. Vol 14. No 1. Hal 37-46. Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. Jambi.
- Kreitner R. dan Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kurniawati, M. (2016). Peran Budaya Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Pariwisata DIY). *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 3(2), 151-169.
- Muliharta Ketut. 2015. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina Pada Tahun 2014". *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*. Vol 5. No H. Singaraja.
- Murti Harry, Srimulyan Agustini Veronika. 2013. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun". *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. Vol 1. No 1. Program Studi

Manajemen, Universitas Katolik Widya Mandala. Madiun.

- Rachmawati Enny, Warella, Hidayat. 2006. "Pengaruh Motivasi Kerja Kemampuan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah". *Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*. Vol 3. No 1. Jawa Tengah.
- Reza Aditya Regina. 2010. "pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara". Skripsi. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S.P. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks. Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins, S.P. & Judge. (2015) *Organizational Behavior* (16th Ed.) UK: Pearson.
- Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Setiyawan, dan Waridin. 2006. "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang". *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181198.
- Soffa Aulia Nur, Utari Woro, Hartati Sri C. 2019. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Profesionalisme Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro". *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. Vol 3. No 5.
- Tika H. Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara. Jakarta.
- Winardi. 2002. *Motivasi Dan Permotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.