

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT PENGGERAK PKK KOTA BANDAR LAMPUNG****Trisnowati Josiah<sup>1</sup>, Novalia<sup>2</sup>, Ahiruddin<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Trisnowatij@gmail.com<sup>1</sup>, novaliasholehah@gmail.com<sup>2</sup>, utamiade028@gmail.com<sup>3</sup>**Abstrak**

Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, salah satu faktor utama keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) yang baik adalah yang memiliki kemampuan dan ketrampilan kerja yang baik. Penciptaan SDM yang berkualitas membutuhkan dorongan yang kuat dari seorang pemimpin. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi yang bertujuan meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di sekretariat penggerak PKK Kota Bandar Lampung. Penelitian ini merupakan penelitian explanatory. Penelitian dilakukan di sekretariat penggerak PKK Kota Bandar Lampung dari bulan juni hingga agustus 2019. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai di sekretariat penggerak PKK Kota Bandar Lampung yang berjumlah 100 orang. Variabel dalam penelitian ini ada 3 (tiga) yaitu kemampuan (X1), motivasi (X2) dan kinerja pegawai (Y). Ketiga variabel diukur menggunakan kuesioner dengan skala likert 1 sampai dengan 4. Setelah dilakukan pengolahan data dapat disimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di sekretariat Penggerak PKK Kota Bandar Lampung dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di sekretariat Penggerak PKK Kota Bandar Lampung.

Kata Kunci: kemampuan, motivasi, kinerja, PLS.

**Abstract**

*Any organization expect a complete success, one of the main factors the success of an organization is human resources. Human resources like good has the ability and skills better working. The creation of human resources who qualified need strong encouragement of a leader. The impulse can be motivating aimed to improve the performance of employees. The purpose of this research which is to know the influence of the ability and motivation of the performance of staff at the PKK secretariat of Bandar Lampung. The research is explanatory. Research. This research conducted in the PKK secretariat of Bandar Lampung from June to August 2019. The population in this research is all employees in the PKK secretariat of Bandar Lampung 100. Variable in this research is 3 ( three ) ( X1 ), the ability motivation and performance ( X2 ) employees ( Y ). Third variables measured using a questionnaire with scales likert 1 through 4. Following the completion of data processing it can be concluded that the ability to depend on the family welfare program the employee performance in the secretariat of the city of Bandar Lampung and motivation of the employee performance to depend on the family welfare program in the PKK secretariat of Bandar Lampung.*

Keyword: Ability, Motivation, Performance, PLS.

**PENDAHULUAN**

Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, salah satu faktor utama keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) yang baik adalah yang memiliki kemampuan dan

ketrampilan kerja yang baik. Menurut Sarworini (2007) “kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya”. Hal ini terjadi karena dengan kemampuan yang dimiliki anggota organisasi tersebut mendukung ia mampu menyelesaikan tugas-tugasnya.

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2015: 13) “kemampuan terdiri dari dua hal yaitu IQ (kemampuan potensi) dan EQ (kecerdasan emosional)”. Penciptaan SDM yang berkualitas membutuhkan dorongan yang kuat dari seorang pemimpin. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi yang bertujuan meningkatkan kinerja pegawai.

Organisasi yang menjadi penggerak PKK di Bandar Lampung yaitu pegawai di sekretariat penggerak PKK Kota Bandar Lampung berjumlah 100 orang. Gerakan Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) adalah gerakan dalam pembangunan masyarakat yang tumbuh dari, oleh, dan untuk masyarakat, menuju terwujudnya keluarga yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia dan berbudi luhur, sehat, sejahtera, maju dan mandiri, kesetaraan dan keadilan gender, serta kesadaran hukum dan lingkungan (Peraturan Presiden No. 99 Tahun. 2017). Program pokok PKK adalah 1) penghayatan dan pengamalan pancasila, 2) gotong royong, 3) pangan, 4) sandang, 5) perumahan dan tata laksana rumah tangga, 6) pendidikan dan ketrampilan, 7) kesehatan, 8) pengembangan kehidupan berkoperasi, 9) kelestarian lingkungan hidup dan 10) perencanaan sehat. Pegawai di sekretariat penggerak PKK Kota Bandar Lampung sebagai pelaksana 10 program pokok PKK di atas dituntut memiliki kinerja yang baik.

Menurut Amstrong (2016: 15) “Kinerja pegawai dapat diukur melalui efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin dan inisiatif”. Kinerja pegawai di sekretariat penggerak PKK Kota Bandar Lampung tahun 2018 kurang baik berdasarkan absensi kehadiran pada tahun 2018 yang disajikan pada Tabel 1. Peraturan di Sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung mewajibkan para karyawan untuk datang pada pukul 07.30 Wib dan pulang pada pukul 15.30 Wib. Setiap bulan selalu ada pegawai yang tidak hadir, bahkan ada beberapa pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan yang jelas. Beberapa pegawai di sekretariat penggerak PKK Kota Bandar Lampung juga terbiasa datang tidak tepat waktu dan pulang lebih awal dari aturan jam kerja yang telah ditetapkan. Hal ini tidak mendapatkan teguran dari pimpinan,

sehingga menimbulkan budaya kurang baik yang diikuti pegawai lainnya. Kurang disiplinnya pegawai menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Penggerak PKK Kota Bandar Lampung”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di sekretariat penggerak PKK Kota Bandar Lampung.

**Tabel 1. Daftar Absensi Karyawan Sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung Tahun 2018**

NO	BULAN	SAKIT	IZIN	TANPA KET-ERANGAN
1	JANUARI	3	2	-
2	FEBRUARI	-	-	2
3	MARET	4	3	1
4	APRIL	1	-	-
5	MEI	2	-	-
6	JUNI	1	-	-
7	JULI	-	-	-
8	AGUSTUS	-	-	3
9	SEPTEMBER	6	-	-
10	OKTOBER	-	4	-
11	NOVEMBER	1	-	-
12	DESEMBER	4	2	1
Jumlah		22	11	7

Sumber : Sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung Tahun 2018

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Kajian Teori**

Menurut pendapat Davis dalam Mangkunegara (2015:13) “Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Menurut Sutrisno (2014:115)

motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seorang untuk melakukan aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Hasibuan, (2017:54) Motivasi bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka (pegawai) mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Berdasarkan ketiga pendapat di atas dapat disimpulkan motivasi adalah faktor yang mendorong seorang untuk melakukan aktifitas tertentu untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Secara terminology kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance*. Kata kinerja tersusun dari dua kata yaitu “kinetika” yang berarti kemampuan atau prestasi dan kata “kerja”. Dengan demikian dalam kinerja terkandung pengertian kemampuan kerja atau prestasi kerja. Prawirosentono (yang dikutip oleh Wibowo, 2014:2) mengemukakan bahwa kata kinerja yang merupakan padanan kata ‘*performance*’ adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai dengan moral maupun etika.

**Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan sementara mengenai hubungan antar variabel dalam suatu penelitian yang memerlukan pembuktian kebenarannya.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di sekretariat Penggerak PKK Kota Bandar Lampung.

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di sekretariat Penggerak PKK Kota Bandar Lampung.

**Kajian Pustaka**

Kajian Pustaka merupakan kumpulan penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini yang dibuat orang lain sebelumnya. Tabel 2 menyajikan rangkuman mengenai penelitian yang terdahulu yang berkaitan dengan judul dalam penelitian ini.

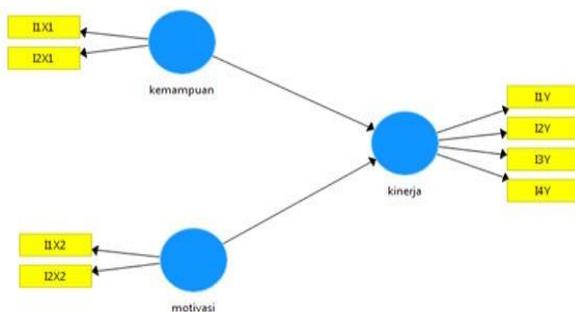
Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Indra Jaya (2012)	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pensisikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
2.	Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian (2017)	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sinar Agung	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Sinar Agung.
3.	Nenny Anggraini (2015)	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian explanatory. Penelitian dilakukan di sekretariat penggerak PKK Kota Bandar Lampung dari bulan juni hingga agustus 2019. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai di sekretariat penggerak PKK Kota Bndar Lampung yang berjumlah 100 orang. Variabel dalam penelitian ini ada 3 (tiga) yaitu kemampuan (X1), motivasi (X2) dan kinerja pegawai (Y) Ketiga variabel diukur menggunakan kuesioner dengan skala likert 1 sampai dengan 4. Variabel kemampuan terdiri atas dua indikator yaitu IQ dan EQ, variabel motivasi terdiri atas hubungan dan sikap dan variabel kinerja terdiri atas 4 indikator yaitu efektif dan efsien, otoritas (wewenang), disiplin dan inisiatif. Data yang digunakan merupakan data primer. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan ke 100 orang pegawai di sekretariat penggerak PKK Kota Bndar Lampung. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Menurut Hair (2014:108) “ PLS beroperasi seperti analisis regresi berganda, karakteristik ini membuat PLS sangat cocok untuk penelitian explanatory. Data yang digunakan dalam PLS tidak harus memenuhi persyaratan asumsi normalitas data. PLS hanya mengijinkan model hubungan antar variabel yang *recursif (searah)*”. Gambar model

PLS dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



**Gambar 1. Model PLS**

Keterangan :

I1X1 : IQ

I1X2 : EQ

I1X2 : sikap

I2X2 : hubungan kerja

I1Y : efektif dan efsien

I2Y : otoritas (wewenang)

I3Y : disiplin

I4Y : inisiatif

Ada dua model yang dianalisis dalam PLS yaitu outer model dan inner model. Berikut penjelasan mengenai kedua model tersebut.

**1. Evaluasi Outer Model**

“*Indicator reliability*, yaitu evaluasi yang didasarkan pada outer loading. Jika nilai *outer loading* > 0,7 maka variabel indikator perlu dipertahankan untuk penelitian uji teori, sedangkan untuk penelitian eksplorasi antara 0,5-0,7 dan bila *outer loading* kurang dari 0,5 maka variabel indikator harus dihilangkan

**2. Evaluasi Inner Model**

Evaluasi inner model dilakukan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Dasar dalam evaluasi inner model yaitu:

a. Uji t

Secara umum nilai  $R^2 \geq 0,75$  adalah baik.

b. Predictive Relevance Q<sup>2</sup>

Setelah dilakukan perhitungan R<sup>2</sup> untuk konstruk laten dependen, selanjutnya dilakukan perhitungan nilai Stone-Geisser Q square test dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

(Widarjono, 2015:227)

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

Variabel penelitian terdiri dari 3 variabel yaitu kemampuan (X1), motivasi (X2) dan kinerja pegawai (Y). Variabel kemampuan terdiri atas dua indikator yaitu IQ dan EQ, variabel motivasi terdiri atas hubungan dan sikap dan variabel kinerja terdiri atas 4 indikator yaitu efektif dan efsien, otoritas (wewenang), disiplin dan inisiatif. Ketiga variabel diukur menggunakan kuesioner dengan skala likert 1 sampai dengan 4. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 100. Nilai minimum, maksimum dan rata-rata dari masing-masing indikator dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Nilai Minimum, Maksimum dan Rata-Rata Indikator-Indikator Penelitian**

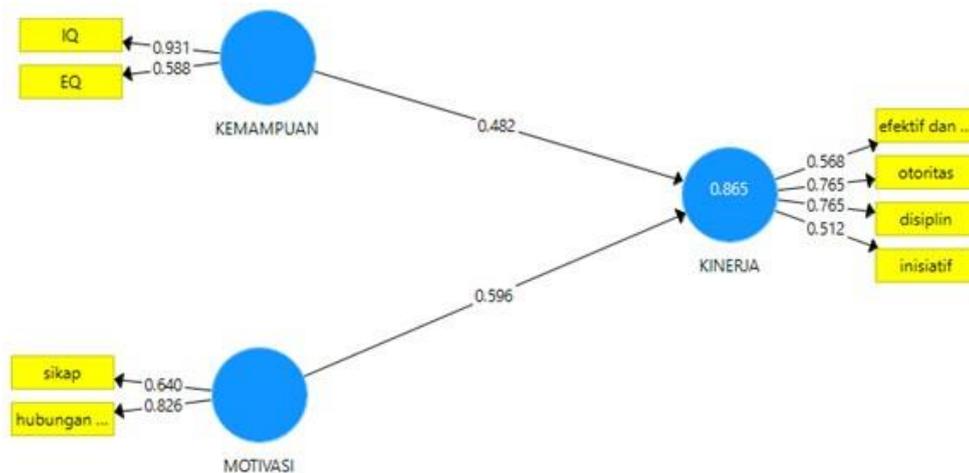
variabel/ indikator	min	maksi- mum	rata-rata
<b>kemampuan</b>			
IQ	1	4	3,380
EQ	1	4	3,300
<b>motivasi</b>			
sikap	1	4	3,130
hubungan	2	4	3,470
<b>kinerja</b>			
efektif dan efesien	2	4	3,420
otoritas	2	4	3,420
disiplin	1	4	3,410
inisiatif	1	4	3,130

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 3. Terlihat bahwa untuk variabel kemampuan terdiri dari 2 indikator yaitu IQ dan EQ, nilai minimum dan maksimum untuk kedua indikator yaitu 1 dan 4. Nilai rata-rata kuesioner pada indikator IQ lebih tinggi daripada EQ. Variabel motivasi terdiri dari dua indikator yaitu sikap dan hubungan, nilai minimum pada indikator sikap 1 dan nilai maksimum 4, nilai minimum pada indikator hubungan 2 dan nilai maksimumnya 4. Nilai rata-rata kuesioner pada indikator hubungan lebih tinggi daripada indikator sikap. Variabel kinerja terdiri dari 4 indikator yaitu efektif dan efisien, otoritas, disiplin dan inisiatif. Nilai minimum pada indikator disiplin dan inisiatif yaitu 1, sedangkan nilai minimum pada indikator efektif dan efisien, dan otoritas yaitu 2. Nilai maksimum untuk keempat indikator kinerja sama yaitu 4. Nilai rata-rata kuesioner pada indikator efektif dan efisien, dan otoritas lebih tinggi daripada indikator disiplin dan inisiatif.

**Evaluasi Outer Model**

Model PLS dan nilai *outer model* penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.



**Gambar 2. Model PLS dan Nilai Outer Model**

Berdasarkan Gambar 2. terlihat bahwa nilai outer loading pada variabel kemampuan indikator IQ dan EQ yaitu 0,931 dan 0,588. Nilai outer loading pada indikator IQ dan EQ lebih dari 0,5, oleh karena itu kedua indikator dipertahankan. Nilai outer loading pada variabel motivasi indikator sikap dan hubungan yaitu 0,640 dan 0,826. Nilai outer loading pada indikator sikap dan hubungan lebih dari 0,5, oleh karena itu kedua indikator dipertahankan. Nilai outer loading pada variabel kemampuan indikator efektif dan efisien, otoritas, disiplin, dan inisiatif yaitu 0,568, 0,765, 0,765, dan 0,512. Nilai outer loading pada indikator efektif dan efisien, otoritas, disiplin, dan inisiatif lebih dari 0,5, oleh karena itu kedua indikator dipertahankan. Karena semua nilai outer loading untuk ke delapan indikator lebih dari 0,5, maka model PLS tidak mengalami perubahan. Nilai uji t dan Pvalue untuk ke delapan indikator dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Nilai Uji t dan P Value Outer Model

	T-statistics	Pvalues
EQ->KEMAMPUAN	4,477	0,000
IQ->KEMAMPUAN	24,57	0,000
HUBUNGAN KERJA->MOTIVASI	8,861	0,000
SIKAP->MOTIVASI	2,281	0,005
EFEKTIF DAN EFISIEN->KINERJA	5,826	0,000
OTORITAS->KINERJA	13,301	0,000
DISIPLIN->KINERJA	8,633	0,000
INISIATIF->KINERJA	2,639	0,009

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Tabel 4 menguatkan hasil yang diperoleh pada Gambar 2. Pada Tabel 4 terlihat bahwa Pvalue untuk indikator IQ, EQ, hubungan kerja, sikap, efektif dan efisien, otoritas, disiplin dan inisiatif lebih dari 0,05 oleh karena itu indikator IQ, EQ, hubungan kerja, sikap, efektif dan efisien, otoritas, disiplin dan inisiatif dipertahankan dalam model PLS.

**Evaluasi Inner Model**

Salah satu manfaat inner model untuk menguji hipotesis dalam penelitian Pengujian

hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t (t-statistic) pada masing-masing jalur secara parsial. Hasil pengujian hipotesis dalam Inner Model dapat dilihat pada Tabel

**Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis dalam Inner Model**

	original sample	T-statistics	Pvalues
KEMAMPUAN->KINERJA	0,482	5,472	0,0000
MOTIVASI->KINERJA	0,596	6,611	0,0000

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 5. terlihat bahwa pada pengujian hipotesis pertama yaitu pengaruh kemampuan terhadap kinerja, nilai t hitung = 5,472 dan p value 0,000. Nilai p value kurang dari  $\alpha$  (0,05), oleh karena itu kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada pengujian hipotesis kedua yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja, nilai t hitung = 6,661 dan p value 0,000. Nilai p value kurang dari  $\alpha$  (0,05), oleh karena itu motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengujian *Goodness of Fit* menggunakan nilai *predictive-relevance* ( $Q^2$ ). Pada Gambar 5. Terlihat bahwa nilai  $R = 0,865$  dan nilai  $R^2 = 0,75$ . Untuk melihat seberapa besar pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai  $Q^2$ .

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

$$= 1 - (1 - 0,865^2)$$

$$= 0,748$$

Hasil perhitungan menunjukkan nilai *predictive-relevance* ( $Q^2$ ) sebesar 0,748 atau 74,8% artinya keragaman data yang didapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 74,8% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data sebesar 74,8% dapat dijelaskan oleh model tersebut. Sisanya sebesar 25,2% dijelaskan oleh ariable lain yang tidak diteliti.

**PEMBAHASAN**

Hasil penelitian di atas menunjukkan ada pengaruh yang signifikan kemampuan dan

motivasi terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial. Hal ini sejalan dengan dua penelitian terdahulunya yaitu penelitian Indrajaya (2015) yang menyimpulkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat, penelitian Nenny Anggraini (2015) yang menyimpulkan kemampuan dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. Semakin tinggi kemampuan dan motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja seseorang. Jika pegawai/karyawan yang memiliki kemampuan IQ dan EQ yang tinggi, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Kemampuan pegawai yang tinggi membuatnya mampu mengerjakan tugas dengan baik sehingga kinerjanya meningkat.

Hasil penelitian di atas tidak sesuai dengan hasil penelitian Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian (2017) yang menyatakan kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pada CV Sinar Agung. Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian berpendapat bahwa orang yang memiliki kemampuan yang baik belum tentu memiliki kinerja yang baik pula. Berdasarkan penelitian di atas kemampuan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Penggerak PKK Kota Bandar Lampung. Pengaruh kemampuan terhadap kinerja memang lebih kecil dibandingkan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Penggerak PKK Kota Bandar Lampung.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Setelah melakukan rangkaian penelitian dapat disimpulkan :

1. Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di sekretariat Penggerak PKK Kota Bandar Lampung.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di sekretariat Penggerak PKK Kota Bandar Lampung.

### **Saran**

Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan peneliti menggunakan variabel dan indikator yang lebih banyak lagi, sehingga dapat dibandingkan variabel dan indikator mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anggraini, Nenny. 2015. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung.
- Hair, J.F. Ringle, C.M & Sarstedt, M. 2011. PLS-SEM. *Journal of Marketing Theory and Practice*, Vol. 19, No. 2, pp. 139-151.
- Hidayat, Alan dan Siagian, Hotlan. 2017. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada C.V. Sinar Agung. *Jurnal AgORA* Vol. 5 No. 3.
- Jaya, Indra. 2012. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pensisikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora* Vol 14 No. 1.
- Mangkunegara, A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. P.T. Remaja Rosda karya.
- Sarworini, F. 2007. Hubungan Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja Dan Transimigrasi Kabupaten Karang Anyar. *Jurnal Manajemen*.