PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada Pegawai Administrasi Institut Seni Indonesia Surakarta)

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Strata 1 pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

QUROTA AYUNIN
B100170319

POGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2021

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada Pegawai Administrasi Institut Seni Indonesia Surakarta)

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

QUROTA AYUNIN

B100170319

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh;

Dosen Pembimbing

Drs. Kusdiyanto, M.Si.
NIK: 674

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada Pegawai Administrasi Institut Seni Indonesia Surakarta)

OLEH

QUROTA AYUNIN

B100170319

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Rabu, 13 Januari 2021

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. **Dr. Edy Purwo Saputro, S.E., M.Si.** (.....)
   (Ketua Dewan Penguji)
2. **Agus Muqorobin, M,M.** (.....)
   (Anggota I Dewan Penguji)
3. **Kusdiyanto S.E., M.Si.** (.....)
   (Anggota II Dewan Penguji)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Dr. Syamsudin, M.M.

NIDN: 017025701

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesajarnaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam sebuah naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya akan pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 10 Februari 2021
Penulis

Qurota Ayunin
B100170319

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada Pegawai Administrasi Institut Seni Indonesia Surakarta)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai studi pada pegawai administrasi Institut Seni Indonesia Surakarta. Penelitian ini berjenis kuantitatif dengan sampel sebanyak 91 responden pada pegawai administrasi Institut Seni Indonesia Surakarta dengan menggunakan metode kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Kata Kunci: kepemimpinan, kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of leadership, work ability, and work motivation on the performance of study employees of administrative staff at the Indonesian Institute of the Arts, Surakarta. This research is a quantitative type with a sample of 91 respondents to administrative staff of the Indonesian Institute of the Arts Surakarta by using a questionnaire method. The data analysis method used is the research instrument test, classical assumption test, and hypothesis testing. The results of the analysis show that leadership has a significant effect on employee performance, work ability has a significant effect on employee performance, and work motivation has no significant effect on employee performance.

Keywords: leadership, work ability, work motivation, and employee performance

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini semakin bertambahnya persaingan dan tantangan akan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja pegawai sangat penting dalam perubahan organisasi. Rendahnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat menimbulkan hambatan organisasi dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan hasil penelitian yang beragam tentang kinerja pegawai seperti pada penelitian (Harischandra & Utama 2014; Mahajaya & Subudi 2016; Mokhammad *et.al* 2017; Risqon & Purwadi 2012; Ritonga & Tarigan 2015; Rahmayanti & Afandi 2016; Setiawan & Siagian 2017;

Supriyadi & Yusup 2017; Hamdani *et.al* 2019; Liyas 2019; Mulyadi & Marliana 2010; Remalia 2016; Syahrlianti *et.al* 2019). terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi kerja.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mengikuti arahnya atau mengikuti keputusannya (Rahmayanti & Afandi, 2016). Organisasi harus memiliki pemimpin yang dapat mengarahkan dan memanfaatkan sumber daya yang ada demi meningkatkan kinerja (Harischandra & Utama, 2014). Pemimpin berperan sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi harus menyikapi dunia yang sedang berubah ini, apabila tidak melakukan hal itu maka kemungkinan besar organisasi akan mengalami stagnasi bahkan keruntuhan. Hasil penelitian yang dilakukan Harischandra & Utama (2014) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pada hasil penelitian yang dilakukan Mahajaya & Subudi (2016) juga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.Berbeda dengan hasil penelitian Rahmayanti & Afandi (2016) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Pemimpin harus mengetahui kemampuan kerja yang dibutuhkan oleh organisasi dan harus mampu mengarahkan dan memberikan motivasi kepada pegawai.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan kemampuan kerja pegawai, sehingga terjadi kesesuaian antara pegawai dengan beban pekerjaannya. Setiawan & Siagian (2017) menyatakan bahwa kemampuan kerja terdiri dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Pada penelitian yang dilakukan Supriyadi & Yusup (2017) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan Remalia (2016) menunjukkan bahwa kemampuan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan Irawan (2006) menunjukkan bahwa kemampuan fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Setiawan & Siagian (2017) menunjukkan bahwa kemampuan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kemampuan kerja, motivasi yang diberikan pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adanya pemberian motivasi kepada pegawai akan

memungkinkan organisasi mencapai tujuan yang diharapkan Mulyadi & Marliana (2010). Menurut Mulyadi & Marliana (2010) terdapat dua kebutuhan yang mempengaruhi motivasi yaitu kebutuhan intrinsik dan kebutuhan ekstrinsik. Hasil penelitian yang dilakukan Syahrlianti *et.al* (2019) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian yang dilakukan Hamdani *et.al* (2019) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Liyas (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan tentang pentingnya kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Terkait uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk mengukur adanya pengaruh kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Maka penulis bermaksud mengangkat judul **"Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Administrasi di Institut Seni Indonesia Surakarta)"**

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang berjenis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai administrasi Institut Seni Indonesia Surakarta yang memiliki pegawai sebanyak 190 orang yang terdiri dari kependidikan PNS, pustakawan, dan laboran. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel probabilitas dengan cara yang digunakan adalah sampel acak sederhana. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Sumber data pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji Deskriptif, Uji Instrumen (meliputi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas), dan Uji Hipostesis (meliputi Uji Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji t, dan Koefisien Determinan).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Responden pada penelitian ini berjumlah 91 pegawai yang terdiri dari kependidikan PNS, pustakawan, dan laboran. Pada penelitian ini variabel kepemimpinan masuk pada kategori sedang dengan frekuensi 57, variabel kemampuan kerja masuk kategori sedang dengan frekuensi 71, variabel motivasi kerja masuk pada kategori sedang dengan frekuensi 60, dan variabel kinerja pegawai masuk pada kategori sedang dengan frekuensi 59. diperoleh data dengan validitas variabel kepemimpinan, kemampuan lerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai dinyatakan dengan melihat nilai pearson correlation setiap masing-masing indikator > r tabel, maka dinyatakan valaid setiap indikator yang digunakan.

Tabel 1. Hasil Reliabilitas

Variabel	***Cronbach's Alpha***	***Rale of Thumb***	**Keterangan**
Kepemimpinan (K)	0.796	0.6	Reliabel
Kemampuan Kerja (KK)	0.891	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja (MK)	0.860	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai (KP)	0.687	0.6	Reliabel

Sumber: Analisis Data Primer, 2020

Hasil analisis yang diperoleh dengan menggunakan teknik *cronbach alpha* besaran nilai pada variabel kepemimpinan adalah 0,796; variabel kemampuan kerja adalah 0,889; variabel motivasi kerja adalah 0,842; dan kinerja pegawai adalah 0,616 yang dikatakan nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 maka dinyatakan reliabel setiap variabelnya.

Tabel 2. Hasil Normalitas

Variabel	**Kolmogorov-SmirnovZ**	**Asymp. Sig.**	**Keterangan**
Unstandardized Residual	0,792	0,558	Normal

Sumber: Analisis Data Primes, 2020

Hasil analisis yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan besaran nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,792 dengan nilai *asymptotic significance* 0,558 (0,558 > 0,05). Berdasarkan hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut memenuhi syarat untuk berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Multikolinearitas

Variabel	Kolinearitas Statistik		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan (K)	0.567	1.764	Tidak Terdapat Multikolinearitas
Kemampuan Kerja (KK)	0.557	1.796	Tidak Terdapat Multikolinearitas
Motivasi Kerja (MK)	0.477	2.099	Tidak Terdapat Multikolinearitas

Sumber: Analisis Data Primer, 2020

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan besarnya nilai VIF dari masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1. Berdasarkan hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, variabel kemampuan kerja, dan variabel motivasi kerja tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Heteroskedastisitas

Model	R^2	N	Kriteria	Keterangan
Regresi	0,030	91	LM<9,2	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Analisis Data Primer, 2020

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini dengan menggunakan LM test menunjukkan bahwa besaran nilai R^2 adalah 0,030. Maka LM = R^2 x N (0,030 x 91= 2,73). Dikarenakan nilai LM lebih kecil dari 9,2 (2,73 < 9,2) maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini *standar error* (c) tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi

Model	Koefisien	T	Sig.
Konstan	8,329		
Kepemimpinan (K)	0,254	2,685	0.009
Kemampuan Kerja (KK)	0,122	2,334	0.022
Motivasi Kerja (MK)	0,101	1,327	0.188
F		**18,247**	
Sig		**0.000**	
R square		**0.386**	

Sumber: Analisis Data Primer, 2020

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$KP = 8,329 + 0,254K + 0,122KK + 0,101MK + e \quad (1)$$

Tabel 6. Hasil Uji t

Hipotesis	Pernyataan	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
H1	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	2,685	1,987	0,009	Berpengaruh signifikan
H2	Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	2,334	1,987	0,022	Berpengaruh signifikan
H3	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	1,327	1,987	0,188	Tidak berpengaruh signifikan

Sumber: Analisis Data Primer, 2020

3.2 Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan studi yang diambil pada pegawai administrasi Institut Seni Indonesia Surakarta. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t hitung 2,685 atau *sig.* 0,009 dan nilai koefisien 0,254 yang menyatakan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat kepemimpinan yang dibangun organisasi, maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang semakin kuat pula.

Hal ini sangat menarik untuk diperhatikan oleh pihak manajemen Institut Seni Indonesia Surakarta, hendaknya pihak manajemen berupaya menciptakan lingkungan yang kondusif untuk berkembangnya kreativitias dan inovasi. Seorang pemimpin yang berintelek akan melibatkan pegawainya dalam proses perumusan masalah dan pencarian solusi. Pemimpin di Institut Seni Indonesia Surakarta telah mendapat kepercayaan bawahan tentang pengambilan keputusan dalam memecahkan persoalan yang dihadapi.

Sebagai pemimpin yang bertanggung jawab, hendaknya seorang pemimpin dapat mengarahkan dan memanfaatkan sumber daya yang ada dengan memberikan delegasi ke pegawainya, memberikan tugas sesuai tugas pokok dan fungsi pegawai, dan memberikan informasi tentang pelaksanaan kerja sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai di Institut Seni Indonesia Surakarta.

Hasil analisis menunjukkan kemampuan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan studi yang diambil pada pegawai administrasi Institut Seni Indonesia Surakarta. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t hitung 2,334 atau sig. 0,022 dan nilai koefisien 0,122 yang menyatakan arah positif.

Kemampuan kerja di Institut Seni Indonesia menunjukkan arah positif. Walaupun demikian, sebaiknya pihak manajemen memberikan pelatihan secara rutin untuk menggali potensi serta kemampuan kerja pegawai sehingga dapat menyelesaikan setiap tugasnya. Pihak manajemen hendaknya memberikan informasi tidak hanya dengan lisan, tetapi juga tulisan pula agar pegawainya memahami dengan jelas atas informasi yang diberikan. Pihak manajemen hendaknya memberi arahan kepada pegawai untuk meningkatkan ketelitian dalam bekerja dan memberikan perhatian fisik pegawai agar dapat membantu menyelesaikan setiap pekerjaan di kantor sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan pekerjaan.

Hasil analisis menunjukkan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan studi yang diambil pada pegawai administrasi Institut Seni Indonesia Surakarta. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t hitung 1,327 atau sig. 0,188 dan nilai koefisien 0,101 yang menyatakan arah positif. Tidak signifikannya variabel ini dapat disebabkan motivasi kerja pegawai masih wajar sehingga tidak mempengaruhi kinerja pegawai di Institut Seni Indonesia Surakarta. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Hal ini sangat perlu untuk diperhatikan oleh pihak manajemen di lingkungan Institut Seni Indonesia Surakarta. Perlu mencermati lebih jauh dua dimensi dari motivasi kerja yaitu kebutuhan intrinsik dan kebutuhan ekstrinsik. Dari aspek kebutuhan intrinsik, organisasi hendaknya memberikan penghargaan atas kinerja pegawai agar dapat mendorong setiap pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas.

Dari aspek kebutuhan ekstrinsik, motivasi kerja diperlukan agar pihak manajemen Institut Seni Indonesia Surakarta mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada pegawainya agar organisasi dapat memberikan

penghargaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesempatan kepada pegawai yang hendak meneruskan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka,

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Tingkat pengaruh kepemimpinan di Institut Seni Surakarta berada pada tingkat kategori sedang (62,6%), tingkat pengaruh kemampuan kerja berada pada tingkat kategori sedang (78%), tingkat pengaruh motivasi kerja berada pada tingkat kategori sedang (66%), dan kinerja pegawainya berada pada tingkat kategori sedang (64,8%). Hipotesis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai administrasi Institut Seni Indonesia Surakarta sehingga hipotesis pertama diterima. Hipotesis yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai administrasi Institut Seni Indonesia Surakarta sehingga hipotesis kedua diterima. Hipotesis menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai administrasi Institut Seni Indonesia Surakarta sehingga hipotesis ketiga ditolak. Variabel kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 38,6%.

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah disebutkan di atas, maka dapat disampaikan beberapa saran yang diperlukan untuk kedepannya dan menjadi bahan evaluasi organisasi, yaitu sebagai berikut: Bagi Institut Seni Indonesia Surakarta, Sebaiknya pimpinan organisasi mampu menerapkan kepemimpinan yang terbuka, membangun dan membina karyawan pada saat bekerja, dan menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi karyawan terhadap pimpinan dalam mengambil keputusan. Sebaiknya organisasi memberikan pelatihan secara rutin untuk menggali potensi serta kemampuan kerja pegawai sehingga pegawai memiliki kemahiran dalam berhitung dan menyelesaikan pekerjaannya. Sebaiknya organisasi memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, pegawai diberikan kebebasan untuk berpendapat agar pegawai merasa dihargai agar dapat mendorong motivasi individual sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai

Dikarenakan variabel kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi kerja yang diuji hanya menyumbangkan pengaruh sebesar 38,6% terhadap kinerja pegawai, peneliti selanjutnya dapat melakukan atau perlu mengembangkan kajian yang lebih mendalam terhadap kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi kerja dan signifikannya korelasi diantara ketiganya dan sebaiknya menambah jumlah variabel independen agar hasil penelitian menjadi lebih baik dalam membuktikan hipotesis.

DAFTAR PUSTAKA

Harischandra, I. B. G., & Utama, I. W. M. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan*. 313–329.

Rahmayanti, D., & Afandi, I. (2016). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Operator Welding 1A, PT. XYZ Motor). *Jurnal Optimasi Sistem Industri*. *13*(1):556.

Mahajaya, G. R., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*. *5*(11): 255342.

Ritonga, T. E. J., & Tarigan, U. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sub.Dolog Wil.Iv Padangsidimpuan (Studi Pada Kantor Sub.Dolog Wil.Iv Padangsidimpuan). *Jurnal Administrasi Publik. 3*: 79–92.

Mokhammad, K. B., Lukiastuti, F., & Sutanto, H. A. (2017). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kedisiplinan karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Magisma*. *5*(1): 24–37.

Setiawan, A. H., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada CV Sinar Agung. *Agora*. *5*(3): 1–9.

Risqon, M., & Purwadi, D. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. *13*(1): 35–43.

Supriyadi, E. I., & Yusup, R. M. (2017). Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Subang. *Journal of Chemical Information and Modeling*. 34–48.

Remalia, S. (2016). Pengaruh kemampuan intelektual dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang pematangsiantar. *Jurnal SULTANIST*. *5*(2): 30–40.

Irawan, Christian, (2006), **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bengkel Liferaft PT Melati Surabaya**, Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Airlangga, Surabaya.

Mulyadi, H., & Marliana, N. (2010). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Weaving Pt. Adetex Cabang Banjaran Kab. Bandung. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*. *10*(1): 40.

Syahrlianti, Gani, M. U., & Arfah, A. (2019). Pengaruh kemampuan, motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap prestasi kerja pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. *2*.

Hamdani, H., Mulyanti, R. Y., & Abdillah, F. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pengemudi Grabbike. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*. *9*(2): 89–103.

Liyas, J. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. *7*(1)