

I. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi atau instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting. Bahkan bisa dikatakan bahwa manusia adalah kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika pada sebuah organisasi, sebab manusia adalah faktor penentu tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Para karyawan adalah penggerak segala kegiatan yang terdapat dan terjadi pada sebuah organisasi. Oleh karena itu semua hal yang mencakup sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan cara suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan menghadapi perkembangan dimasa yang akan datang (Arianto 2021).

Tujuan organisasi dapat dicapai dengan kinerja organisasi yang baik, tentunya didukung oleh kinerja karyawan yang baik pula. Kinerja karyawan diukur dengan capaian kerja yang diperoleh setiap karyawan sesuai tugas dan tanggung jawab. Kinerja karyawan sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan aspek penting untuk menjaga produktivitas perusahaan. Setiap perusahaan perlu memperhatikan segala aspek yang memengaruhi pengembangan kinerja karyawan (Retnowati, 2019). Permasalahan yang terjadi di lingkungan karyawan pascasarjana Universitas Muhammadiyah Semarang adalah terdapat karyawan yang kurang memiliki inisiatif dan kreatifitas kerja. Kurangnya kinerja ini dibuktikan dari lemahnya karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dalam melaksanakan pekerjaannya sebagian karyawan cenderung kurang bersemangat dan kurang tanggung jawab, serta menurunnya kehadiran karyawan dalam kurun waktu 3 bulan terakhir.

Tabel 1
Data Absensi Karyawan Tenaga Kependidikan Pascasarjana di
Universitas Muhammadiyah Semarang Periode Bulan September s.d
November 2024

Kriteria Absensi	September	Oktober	November
Sakit	1	2	1
Izin	2	2	3
Cuti	0	0	1
Tanpa keterangan	0	0	0
Jumlah hari kerja	20	23	21
Jumlah karyawan	32	32	32
Persentase ketidakhadiran(%)	9,4%	12,5%	15,6%

Sumber : Universitas Muhammadiyah Semarang

Tabel 1 merupakan data absensi karyawan pada periode bulan September sampai dengan bulan November 2024 dan dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan mengalami peningkatan selama 3 bulan

terakhir. Menurut Siregar (2022) ketidakhadiran karyawan akan memengaruhi kinerja karyawan, karena semakin sering karyawan tidak hadir maka semakin menurun pula kinerja karyawan tersebut. Sedangkan perusahaan mengharapkan agar semua karyawan tingkat absensinya rendah, guna terus berlangsungnya produktivitas perusahaan dan mencapai tujuan sesuai target yang ditentukan. Jumlah ketidakhadiran karyawan berakibat menurunnya kinerja karyawan. Tingkat kinerja karyawan dalam setahun terakhir mengalami fluktuatif. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal dilaksanakan. Untuk itu, perlu adanya strategi serta faktor-faktor lain yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan
Pascasarjana di Universitas Muhammadiyah Semarang
Tahun 2023 - Tahun 2024

No	Aspek Penilaian	Tahun 2023		Tahun 2024	
		Nilai	Ket	Nilai	Ket
1	Pengetahuan	85	Baik	80	Baik
2	Keterampilan	82	Baik	77	Cukup
3	Inisiatif	80	Baik	75	Cukup
4	Motivasi	80	Baik	75	Cukup
5	Kerjasama	85	Baik	80	Baik
6	Disiplin	85	Baik	83	Baik
7	Komunikasi	85	Baik	83	Baik
8	Produktivitas kerja	82	Baik	70	Cukup
9	Kualitas kerja	83	Baik	72	Cukup
10	Mendelegasikan tugas dan wewenang	83	Baik	75	Cukup
11	Kehadiran	85	Baik	82	Baik
Jumlah		83,18	Baik	77,45	Cukup

Sumber : Universitas Muhammadiyah Semarang

Hasil penilaian kinerja karyawan pada tahun 2023 dengan tahun 2024 mengalami penurunan, hal ini menunjukan bahwa kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Pascasarjana di Universitas Muhammadiyah Semarang belum maksimal. Selain itu, terdapat karyawan yang tidak mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik sehingga menyebabkan terjadinya pelanggaran saat melakukan pekerjaan. Bentuk pelanggaran tersebut adalah 1) kecerobohan atau kelalaian yang mengakibatkan alat penunjang pekerjaan rusak, 2) kurang teliti dan lalai dalam melakukan pengecekan data maupun memasukan data, 3) absensi dan keterlambatan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan adalah faktor mendasar dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berkaitan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang karyawan saat melaksanakan tugas, kinerjanya pun

akan semakin meningkat. Kemampuan adalah potensi yang dimiliki seseorang untuk melakukan tindakan.

Selain itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya motivasi dari dalam diri karyawan maupun dari luar. Motivasi yang cukup dapat mewujudkan semangat kerja yang baik pada diri karyawan. Motivasi adalah proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan memengaruhi kegigihan suatu tindakan tertentu untuk mencapai suatu tujuan (Febriansyah, 2020). Salah satu faktor meningkatkan kinerja dalam organisasi diantaranya dipengaruhi oleh faktor motivasi setiap individu. Motivasi yang diperoleh dari pimpinan maupun perusahaan/organisasi lebih efektif meningkatkan berpartisipasi individu terhadap tujuan organisasi yang telah dirumuskan. Menurut Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa motivasi bekerja seseorang dipengaruhi oleh ketersediaannya faktor *job content* yang meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu, dan faktor *job contexts* yang meliputi gaji, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi organisasi serta kualitas supervisi.

Penelitian yang dilakukan oleh Sabarijal Lul Fikri (2020) hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara bersama-sama kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Maharani et al., (2022) menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja semua berkontribusi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan dengan dampak yang positif dan signifikan. Namun, disiplin kerja sendiri tidak menunjukkan efek yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, motivasi terbukti memiliki pengaruh yang kuat dan baik pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rizki Novrilisma Perdana (2022) menunjukkan bahwa: 1. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi, 2. Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 3. Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 4. Motivasi berprestasi memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Budiyatno, (2022) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, yang berarti bahwa semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula motivasi karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi. Hal tersebut berarti bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fadila, (2020) menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan peluang karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang artinya Kemampuan individu yang muncul dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki akan membuka peluang karir, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Keterampilan dan kesempatan dalam karir dapat memberikan dampak yang positif dan penting terhadap performa melalui motivasi, yang berarti bahwa dengan adanya motivasi, karyawan akan semakin termotivasi dalam meningkatkan dan menambah semangat kerja, yang akan terlihat dari kinerja mereka. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi, maka kinerja akan mengalami peningkatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Febriansyah (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan, kemampuan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu variabel kepemimpinan, kemampuan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yahya (2024) menunjukkan bahwa kemampuan kerja juga tidak secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja, namun lingkungan kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Perbedaannya dengan penelitian sekarang terdapat pada jumlah responden, lokasi penelitian, dan objek penelitian yang dilakukan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Semarang?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap motivasi di Universitas Muhammadiyah Semarang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Semarang?
4. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediator di Universitas Muhammadiyah Semarang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Semarang.

2. Menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi di Universitas Muhammadiyah Semarang.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Semarang.
4. Menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediator di Universitas Muhammadiyah Semarang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediator. Selain itu dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen khususnya terkait dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan memperkaya literatur penelitian tentang pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan kebijakan serta sebagai bahan pertimbangan dalam proses kerja karyawan.

2. Kajian Pustaka

2.1 *Grand Theory*.

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah *job performance theory* menurut Bernardin (1998) yang mengatakan kinerja dalam konteks organisasi atau pekerjaan memang mengacu pada pencapaian hasil atau prestasi yang dihasilkan dari pelaksanaan fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. *Job Performance theory* yang mengatakan bahwa: “*Job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment* (Colquitt, J.A., Lepine, J.A. dan Wesson, 2008). *Job performance* merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya meliputi kualitas dan kuantitas output serta kehandalan dalam bekerja, dimana seseorang yang bekerja dengan baik akan memiliki kinerja yang tinggi dan dapat menghasilkan kerja yang baik. Teori ini menekankan esensi dari *performance* adalah himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi. Teori ini juga yang mendasari peneliti menggunakan variabel kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan sebagai variabel yang perlu diteliti, karena ketiga variabel tersebut merupakan variabel yang saling terkait. Pelaksanaan kemampuan kerja diharapkan akan menambah kinerja karyawan, dan motivasi kerja diharapkan mampu melengkapi karyawan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi.

2.2 Kemampuan Kerja

1. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan suatu hal yang memengaruhi kualitas pada suatu individu untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang optimal. Kemampuan dalam bekerja berkaitan dengan pengetahuan, bakat, minat, dan pengalaman yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang relevan dengan pekerjaan yang dijalani. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan adalah potensi yang dimiliki seseorang untuk bertindak, sehingga memungkinkan individu tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan atau tidak melakukannya (Syam 2021). Kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang (Putri 2020).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dijelaskan bahwa kemampuan adalah potensi orang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsi dari pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan dan keterampilan hendaknya didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang merujuk pada kriteria pekerjaan yang telah ditentukan. Kemampuan untuk bekerja adalah usaha individu yang dapat melakukan tugas sesuai dengan pengetahuan, pendidikan, dan pengalaman yang dimiliki dalam bidang kerjanya.

2. Faktor yang Memengaruhi Kemampuan Kerja

Terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang (Wahyuni, 2021) yaitu :

1)Faktor Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan kedalam pekerjaan karyawan itu sendiri.

2)Faktor Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

3. Indikator Kemampuan Kerja

Indikator kemampuan kerja menurut Pattarani (2021) meliputi:

- 1) Pengetahuan, yaitu dasar yang akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisir dari informasi, fakta, prinsip atau metode yang bila diterapkan akan menghasilkan kinerja.
- 2) Pelatihan, yaitu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga pekerja non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

- 3) Pengalaman, yaitu tingkat penguasaan pengetahuan dan tingkat keterampilan seseorang dalam suatu pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
- 4) Keterampilan, yaitu kemampuan seseorang untuk menguasai pekerjaan, alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan
- 5) Kemampuan untuk bekerja, merupakan kondisi dimana seseorang merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2.3 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut sumber daya manusia yaitu merupakan hasil yang telah dicapai dari apa yang dilakukan, atau dikerjakan seseorang dalam melakukan tugasnya. Setiap karyawan dalam organisasi dituntut untuk melakukan kontribusi positif melalui kinerja yang baik untuk mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawan. Menurut Adhari (2021) kinerja merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau sebuah kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan juga kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan yaitu sebuah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan juga dapat dievaluasi, dimana para kinerja karyawan adalah bentuk kontribusi yang dibuat oleh seseorang individu didalam pencapaian tujuan dari organisasi (Rerung 2019).

Dari berbagai pendapat diatas, dapat dijelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang atau sekelompok orang yang ada didalamnya, suatu organisasi yang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai suatu tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu, dan juga pengertian kinerja karyawan tidak terbatas pada kinerja individu saja melainkan kinerja kelompok dan juga kinerja organisasi, yang pada dasarnya bersumber dari kinerja individu.

2. Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Adapun faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut (Purwati, 2018) :

- 1) Kemampuan Individual
Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat Kemampuan dasar yang dimiliki seseorang mencakup pengetahuan, pemahaman, keterampilan interpersonal, serta kemampuan teknis.
- 2) Usaha yang dicurahkan
Usaha yang dicurahkan oleh karyawan bagi perusahaan adalah motivasi, etika kerja, kehadirannya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- 3) Dukungan organisasional
merujuk pada kriteria pekerjaan yang telah ditentukan. Kemampuan untuk bekerja adalah usaha individu yang dapat melakukan tugas sesuai

dengan pengetahuan, pendidikan, dan pengalaman yang dimiliki dalam bidang kerjanya.

3. Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2021) untuk mengukur kinerja karyawan terdapat standar pekerjaan yang harus dipahami dengan jelas. Indikator kinerja karyawan menurut Afandi (2021) yaitu :

- 1) Kuantitas Hasil Kerja
Berbagai jenis satuan ukuran yang berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat dinyatakan dalam angka atau ukuran lainnya.
- 2) Kualitas Hasil Kerja
Semua jenis ukuran yang berkaitan dengan kualitas atau mutu hasil kerja bisa dinyatakan dalam angka atau bentuk angka lainnya.
- 3) Disiplin Kerja
Taat pada hukum dan peraturan yang berlaku.
- 4) Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan atau melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
- 5) Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah sudah mencapai tujuan atau belum.
- 6) Kreativitas
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan. Menurut Afandi (2021) yang mengungkapkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang karena individu tersebut terinspirasi, bersemangat, dan terdorong untuk melakukan kegiatan dengan tulus, rasa bahagia, dan sungguh-sungguh, sehingga hasil dari kegiatan yang dikerjakan memperoleh hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi dalam bekerja adalah kekuatan pendorong yang menimbulkan semangat kerja bagi seseorang agar mereka bersedia bekerja sama, berbuat secara efektif, dan terintegrasi dengan semua usaha mereka untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2020).

Berdasarkan pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan agar seseorang memiliki keinginan untuk melakukan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2. Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja menurut Sunyoto (2019) yaitu:

1) Promosi

Promosi adalah perkembangan seorang pekerja dalam suatu pekerjaan yang lebih baik dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti tanggung jawab yang lebih besar, posisi atau status yang lebih tinggi, keterampilan yang lebih baik, dan yang paling penting adalah peningkatan gaji atau upah yang diterima.

2) Prestasi Kerja

Tolak ukur pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seseorang untuk diusulkan untuk mendapatkan promosi ke jabatan yang lebih tinggi.

3) Pekerjaan Itu Sendiri

Tanggung jawab pengembangan karir terletak pada masing-masing pekerja, semua pihak pimpinan, rekan kerja atau kenalan hanyalah berperan memberikan bantuan, sisanya bergantung pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan yang ada atau tidak.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasi kerja, pengakuan terhadap suatu keahlian dan sebagainya sangat diperlukan untuk memicu gairah para karyawan dalam menjalankan tugasnya.

5) Tanggung Jawab

Tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, dan disisi lain karyawan pun harus memberi kontribusi yang baik bagi kemajuan perusahaan.

6) Keberhasilan Dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020) dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisik

Kebutuhan akan sarana yang membantu di tempat kerja, contohnya sarana yang mempermudah penyelesaian pekerjaan di kantor.

2) Kebutuhan Rasa Aman.

Kebutuhan untuk merasa aman mencakup beberapa hal, di antaranya adalah keamanan fisik, kestabilan, kepercayaan, perlindungan, dan kebebasan dari perasaan yang mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.

3) Kebutuhan Sosial.

Kebutuhan yang perlu dipenuhi untuk kepentingan bersama di dalam perusahaan harus dipenuhi secara kolektif. Salah satu contohnya adalah terciptanya interaksi yang baik antara karyawan dan atasan.

4) Kebutuhan Akan Penghargaan

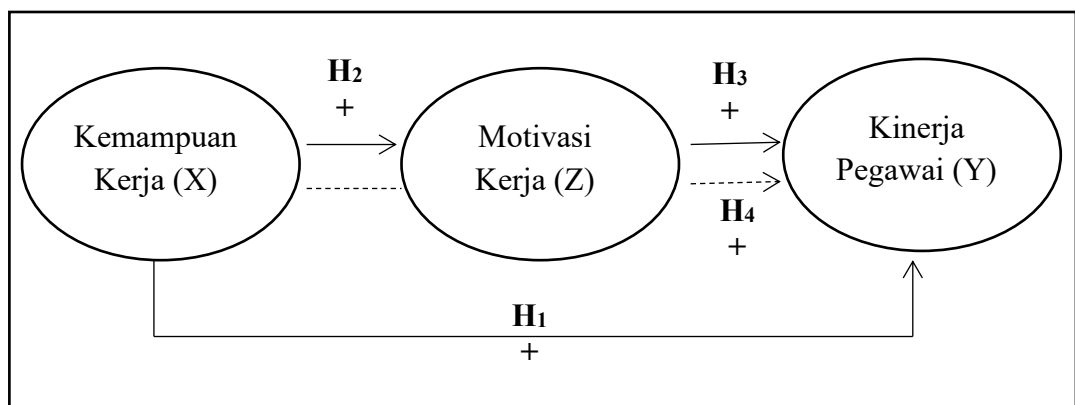
Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

5) Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan

2.5 Model Penelitian

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 1 Model Penelitian

2.6 Hipotesis

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah *job performance theory* menurut Bernardin (1998) yang mengatakan kinerja dalam konteks organisasi atau pekerjaan memang mengacu pada pencapaian hasil atau prestasi yang dihasilkan dari pelaksanaan fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Definisi ini menggarisbawahi bahwa kinerja mencerminkan sejauh mana individu, tim, atau organisasi telah berhasil dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan. Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh karyawan, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik

untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh karyawannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan kerja yang baik bagi para karyawannya. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut (Syam, 2021). Pendapat di atas di dukung pula oleh teori *job performance* mengaitkan kemampuan kerja (*skill dan knowledge*) dengan kinerja karyawan. Kinerja yang baik dapat dicapai jika karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugas yang diemban dan didukung oleh faktor lain seperti motivasi dan lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2022), (Sembiring, 2021) dan Febriansyah (2020) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Job Performance Theory merupakan kombinasi antara kemampuan dan sifat (*ability and traits*), usaha (*effort*), dan dukungan (*support*) yang diukur melalui hasil produksi atau hasil kerja yang telah di capai oleh seseorang. Teori yang membahas hubungan antara kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kinerja (*job performance*) menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kombinasi antara kemampuan individu, motivasi kerja, dan dukungan lingkungan. Kinerja terbaik ditentukan oleh tiga faktor, yaitu motivasi, yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan; kemampuan, yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan; lingkungan pekerjaan, yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan tersebut. Kemampuan kerja diperlukan mutlak karena dengan kemampuan karyawan tujuan organisasi dapat dicapai. Sedangkan menurut Afandi (2021) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Hatta (2019), Mardikaningsih (2022), dan Fadila (2020) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja

3. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Grand Theory yang dipergunakan adalah *Job Performance Theory*. Teori ini menekankan esensi dari *performance* adalah himpunan perilakukaryawan yang berkontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi. Teori ini juga yang mendasari penulis memilih variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan, sebagai variabel yang perlu diteliti, karena variabel tersebut merupakan variabel yang saling terkait. Adanya motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Menurut Afandi (2021) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas. Apabila seseorang karyawan yang setiap hari bekerja disebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2020), Sutanjar (2019) dan Salman Farisi (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi maka semakin baik kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Motivasi kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan

4. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediator

Grand theory yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Job Performance theory* yang mengatakan bahwa: “*Job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment* (Colquitt, J.A., Lepine, J.A. dan Wesson, 2008). *Job performance* merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya meliputi kualitas dan kuantitas output serta kehandalan dalam bekerja, dimana seseorang yang bekerja dengan baik akan memiliki kinerja yang tinggi dan dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Teori ini menekankan esensi dari *performance* adalah himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi. Mengelola karyawan/personal yang memiliki berbagai ragam sifat, sikap, dan kemampuan individu sangat diperlukan teknik tertentu supaya mereka dapat bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan organisasi. Personal sebagai pelaku organisasi mempunyai perbedaan dalam sikap (*attitude*) dan pengalaman (*experience*). Perbedaan tersebut mengakibatkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam organisasi mempunyai kemampuan kerja atau kinerja (*performance*) yang berbeda-beda pula. Semakin tumbuh dan

berkembangnya suatu organisasi, maka akan membutuhkan perubahan manajemen sumber daya manusia. Program kerja, sistem maupun pelaksanaannya perlu diorganisasikan dengan baik agar sesuai dengan kebutuhan dan perubahan yang ada.

Penelitian yang dilakukan oleh Febriansyah (2020), Budiyatno (2022) dan Siregar (2021) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediator

2.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini, maka lebih mudah dituangkan dalam indikator-indikator sehingga variabel tersebut bisa diukur. Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 3:

Tabel 3
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Disiplin kerja 4. Inisiatif 5. Ketelitian 6. Kreativitas (Afandi, 2021)	Likert SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1
Kemampuan Kerja (X)	Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya	1. Pengetahuan 2. Pelatihan 3. Pengalaman 4. Keterampilan 5. Kemampuan untuk bekerja	Likert SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1

Variabel	Definisi Konsep	Indikator	Skala
		(Pattarani, 2021)	
Motivasi Kerja (Z)	Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan (Hasibuan 2020)	Likert SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang dilakukan melalui langkah-langkah yang sistematis dan logis. Oleh karena itu, setiap penelitian harus mengikuti kaidah atau aturan-aturan penyusunannya. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2019).

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan pascasarjana yang ada di universitas muhammadiyah Semarang dengan jumlah 32 karyawan.

2. Sampel

Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Hal itu dikarenakan jumlah karyawan yang tergolong sedikit sehingga memungkinkan untuk seluruh tenaga kependidikan pascasarjana yang ada di universitas muhammadiyah Semarang dengan jumlah 32 karyawan dijadikan sebagai responden.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan membagikan kuesioner (angket) sebagai data primer. Angket (kuesioner) merupakan

teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2019). Angket yang di gunakan adalah skala likert.

Tabel 4
Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.4 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dipahami, dibaca dan diinterpretasikan. Data yang dianalisis merupakan data yang terhimpun dari hasil penelitian lapangan untuk menarik kesimpulan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software SmartPLS, dikarenakan dalam penelitian ini berbentuk reflektif. Model reflektif merupakan model yang menunjukkan hubungan variabel laten dan indikatornya (Ghozali, 2020). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan memberikan sejumlah pernyataan tertulis tertuju kepada para responden dan akan kemudian dijawab. Pemodelan persamaan struktural yang sering disebut Partial SquaresStructural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan SmartPLS versi 3.0 digunakan untuk menganalisis data dan jalur pemodelan dengan variabel laten. Menurut Ghozali (2020) analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub bab model yaitu model pengukuran yang disebut outer model dan model struktural yang disebut inner model. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel merepresentasikan variabel laten untuk diukur. Sedangkan model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk.

1. Model Pengukuran (Outer Model)

Menurut Ghozali (2020), Outer model atau model pengukuran menggambarkan bagaimana hubungan setiap blok indikator dengan variabel latennya. Outer model digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Hal ini berguna untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Menurut Ghozali (2020) pengukuran dilakukan melalui model pengukuran yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability* (*cronbach's alpha*).

1) *Convergent Validity*

Keabsahan ini terkait dengan gagasan bahwa ukuran-ukuran dari suatu konstruk harus memiliki hubungan yang kuat. Melalui program SmartPLS 3. 0, kita dapat menilai uji validitas konvergen dari

indikator refleksif dengan melihat nilai loading factor untuk masing-masing indikator konstruk.

2) *Discriminant Validity*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan tercapai ketika dua alat berbeda yang menilai dua konstruk yang seharusnya tidak berkaitan memperoleh hasil yang juga tidak saling berkaitan.

3) *Composite Reliability (Cronbach's Alpha)*

Selain uji validitas, pengukuran model juga melakukan uji reliabilitas suatu konstruk untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Akan tetapi penggunaan *Cronbach's Alpha* akan memberikan nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstruk.

Tabel 5
Ketentuan Outer Model

Kriteria	Parameter	Ketentuan
<i>Convergen Validity</i>	<i>Loading factor</i>	>0,70
	<i>Average variance extracted (AVE)</i>	>0,70
<i>Discriminant validity</i>	<i>Cross loading</i>	>0,70 untuk setiap variabel
<i>Reliabilitas</i>	<i>Cronbach's alpha</i>	>0,70
	<i>Composite reliability</i>	>0,70

2. Model Struktural (Inner Model)

Menurut Ghazali (2020), Inner model atau model struktural menggambarkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk yang dibangun berdasarkan substansi teori. Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten.

3. Uji Hipotesis

Setelah model secara keseluruhan dan secara parsial diuji, maka pada tahap berikutnya dilakukan pengujian hipotesis. Menurut Ghazali, (2020), uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai T-statistik dibandingkan dengan nilai T-tabel = 1,96 pada tingkat signifikansi p value = 0,05. Apabila nilai T-statistik > T-tabel, maka dapat disimpulkan variabel eksogen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel endogen.

4. Analisis Pengujian Mediasi

Untuk mengetahui jenis mediasi yang terjadi, Cepede, et al. (2019) membagi jenis mediasi menjadi tiga kriteria sebagai berikut:

1) *No Mediation*

Terjadi ketika nilai p value pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen sebelum adanya variabel intervening adalah $< 0,05$ dan setelah ditambahkan variabel intervening nilai p value menjadi $> 0,05$.

2) *Full Mediation*

Terjadi ketika nilai p value pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen sebelum adanya variabel intervening adalah $> 0,05$ dan setelah ditambahkan variabel intervening nilai p value menjadi $< 0,05$

3) *Partial Mediation*

Terjadi ketika nilai p value pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen sebelum adanya variabel intervening adalah $< 0,05$ dan setelah ditambahkan variabel intervening nilai p value tetap sebesar $< 0,05$.

Untuk mengetahui jenis mediasi juga dapat menggunakan perhitungan nilai Variance Accounted For (VAF) (Cepeda et al., 2018) yang dihitung menggunakan rumus:

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

Keterangan:

a : nilai original sample pengaruh langsung X terhadap Y

b : nilai original sample pengaruh langsung Y terhadap Z

c : nilai original sample pengaruh langsung X terhadap Z

Pengambilan kesimpulan mediasi:

1) Jika nilai VAF $> 80\%$ maka mediasi full.

2) Jika nilai VAF $> 20\%$ dan $< 80\%$ maka mediasi parsial.

3) Jika nilai VAF $< 20\%$ maka tidak ada efek pemediasi.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Deskripsi Responden

Karakteristik responden digunakan dalam memberikan gambaran tentang responden yang menjadi subyek penelitian. Oleh karena itu dilakukan perhitungan dengan menggunakan statistik deskriptif. Kelompok karakteristik dari responden meliputi:

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan seperti padatable berikut ini:

dan kemungkinan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dan motivasi kerja.

3. Data yang didapatkan dari penelitian ini hanya instrumen kuesioner yang berdasarkan jawaban responden, sehingga kesimpulan yang diambil berdasarkan instrumen kuesioner secara tertulis tanpa dilengkapi dengan wawancara serta interview.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Iendy Zelviean. 2021. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Afandi, Pandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, Dan Indikator*. Pekan Baru: Zanafra Publishing.
- Arianto, Merta Kusuma; Ade Tiara Yulinda ;. 2021. "Semangat Kerja Karyawan Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Balitbangtan Bengkulu." *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business* 4(1):140–49.
- Bernardin, John H. dan Joyce A. Russel. 1998. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Mc Graw-Hill.
- Budiyanto, Dwi; Subijanto; Utari, Woro. 2022. "Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang Yang Dimediasi Oleh Motivasi." *Jurnal Ekonomika* 45 9(2):36–49.
- Budiyatno, Dwi, and Woro Utari. 2022. "Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang Yang Dimediasi Oleh Motivasi." *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan* 9(2):9.2 (2022): 36-48.
- Cepede, Carrion ; Gabriel, Juan ; Gabriel, Cegarr ; Navarro, and Valentina, Cillo. 2019. "Tips to Use Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM) in Knowledge Management." *Journal of Knowledge Management* 23(1):67–89.
- Fadila, Syarifah, Susi Hendriani, and Yusni Maulida. 2020. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Peluang Karir Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Pekanbaru." *Jurnal Ekonomi KIAT* 31(2):26–33.
- Febriansyah, Saptaningsih Sumarmi, dan Siswoyo, Haryono. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Sumsel Dimediasi Motivasi Kerja." *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* 22(1):20–28.
- Fikri, S. L., & Begawati, N. (2020). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja

- terhadap kinerja karyawan PT. Tri Sapta Jaya cabang Padang. *Matua Jurnal*, 2(4), 279-294.
- Ghozali, Iman, and Hengky Latan. 2020. *Partial Least Square Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Edisi 2*. Semarang: Badan penerbit- UNDIP.
- Hasibuan, Malayu SP. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hatta, Muhammad, Hasmin Tamsah, and Gunawan Bata Ilyas. 2019. "Pengaruh Kemampuan Dan Sikap Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Di Madrasah Aliyah Kabupaten Maros." *Jurnal Mirai Management* 4(1):1-16.
- Ilyas, Muhammad hatta; Hasmin, Tamsah; Gunawan, Bata. 2019. "Pengaruh Kemampuan Dan Sikap Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Di Madrasah Aliyah Kabupaten Maros." *Jurnal Mirai Management* 4(1):1-16.
- Locke, Edwin. 1968. "Toward a Theory of Task Motivation and Incentives." *Organizational Behavior and Human Performance* 3(2):157-89.
- Maharani, Anggi, Hasrudi Tanjung, and Fajar Pasaribu. 2022. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 5(1):30-41.
- Maharani, Anggi, Hasrudi Tanjung, Fajar Pasaribu, Kata Kunci, Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, and Kinerja Karyawan. 2022. "Pengaruh Kemampuan Kerja , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 5(1):30-41.
- Mardikaningsih, Rahayu, and Samsul Arifin. 2022. "Studi Empiris Tentang Pengawasan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kemampuan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan." *Relasi: Jurnal Ekonomi* 18(1):80-100.
- Maulida, Syarifah Fadila;Susi Hendriani; 2020. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Peluang Karir Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi KIAT* 31(2):26-33.
- Pattarani, Andi, Nur Ilmiah Rivai, and Herlina Erawati. 2021. "The Effect of Work Ability and Work Motivation on the Performance of the State Civil Apparatus at Regional Inspectorates Sidrap District." *International Journal of Management Progress* 31(1):21-36.
- Purwati, Yuyun, and Joko Tri Nugraha. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja dan kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Kelurahan Kedungsari , Magelang Utara)." *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara*

(JMAN) 02(01):84–95.

Putri, Kheren Tiara Amanda Sukarno. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Medali Mas Bandar Kidul Kediri.” *Jurnal Bintang Manajemen* 1(1):64–75.

Rerung, Rintho Rante. 2019. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.

Retnowati, Eli; Sinambela, Ella Anastasya. 2019. “Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 9(1):1–10.

Sembiring, Muskadi, Jufrizen Jufrizen, and Hasrudy Tanjung. 2021. “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 4(1):131–44.

Siregar, Servina, Sjahril Effendy, and Syafruddin Ritonga. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat.” *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 4(3):1971–1802.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2019. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi Dan Kasus). Cetakan Ke-3*. Jakarta: PT. Buku Seru.

Sutanjar, Tatan, and Oyon Saryono. 2019. “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.” *Journal of Management Review* 3(2):321–25.

Syam, Dicky Zulkarnain Rona Gah ;. Andi Hendra. 2021. “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Latihan Masyarakat Makassar.” *Jurnal Mirai Management* 6(2):123–36.