

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA , MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KABUPATEN PASURUAN

Herry Arianto LW

Dosen Manajemen FEB UPN V Jawa Timur

Abstraksi

Didalam suatu organisasi, pelatihan merupakan hal yang harus dilaksanakan oleh para pegawai dalam organisasi tersebut. Peningkatan Kemampuan dan Motivasi kerja Pegawai yang ada di organisasi dapat diperoleh salah satunya dengan mengadakan pelatihan. Setiap organisasi yang menginginkan pegawainya dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien, sama sekali tidak boleh mengesampingkan masalah pelatihan. Adanya pelatihan, diharapkan dapat meningkatkan suatu prestasi kerja pegawai tersebut.

Dalam melaksanakan suatu tugas tugas para karyawan di Kabupaten Pasuruan maka sangat penting, Kemampuan kerja ,dan motivasi kerja untuk meningkatkan Kinerjanya untuk itu dalam upaya pelaksanaan tugasnya berdasar pada mekanisme dan prosedur yang digariskan organisasi. Maka para aparatur yang bertugas di kantor Dinas tersebut di tuntut memiliki keterampilan teknis serta mampu meningkatkan kualitas kerja dalam melaksanakan tugasnya. Namun terkadang dalam pelaksanaan tugas tersebut tidak memperhatikan kualitas dan tidak sesuai dengan apa yang di targetkan sebelumnya. Suatu Instansi seharusnya menghasilkan kualitas dalam pelaksanaan pekerjaan karena instansi pemerintah memegang peranan yang sangat penting dalam menunjang pembangunan daerah. Berhasil atau tidaknya suatu daerah sangat bergantung pada prestasi kerja atau kinerja suatu instansi pemerintah.

Dalam pembuktian hipotesa dilakukan ternyata ditemukan bahwa variable Kemampuan kerja (X_1), dan Motivasi kerja (X_2), mempunyai pengaruh secara Simultan maupun secara parsial terhadap Kinerja karyawan kantor kabupaten Pasuruan ini karena para karyawan mempunyai kemampuan kerja dan motivasi yang tinggi yang diperlihatkan meningkatnya Kinerja karyawannya

Kata Kunci : Kemampuan Knerja ,Motivasi kerka , Kinerja

Pendahuluan

Latar Belakang

Dalam menyukseskan pelaksanaan pembangunan dan menciptakan masyarakat yang adil dan merata, maka salah satu upaya yang dilakukan adalah memperkuat penyelenggaraan pemerintahan daerah melalui peningkatan kualitas dan kuantitas pelayanan yang profesional oleh para pegawai yang ada, sebab pelaksanaan pembangunan yang merata di seluruh wilayah Negara Indonesia sangat dipengaruhi oleh penyelenggaraan pemerintahan itu sendiri.

Dalam Meningkatkan mutu pegawai pemerintah daerah atau dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil /ASN diarahkan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai agar lebih memiliki sikap dan perilaku yang berlandaskan kepada pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin dan keadilan, sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai negeri, dapat berhasil dengan baik serta dapat memberikan pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat sesuai dengan tuntunan hati nurani mereka.

Untuk membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang disebutkan di atas, maka perlu dilaksanakan pembinaan yang baik dan teratur, dilakukan secara terus menerus dengan berdasarkan pada perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memberi peluang bagi Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompentensi secara sehat.

Selain itu, untuk meningkatkan profesionalisme dan prestasi kerja atau kinerja pegawai tersebut harus diperhatikan pula masalah kesejahteraannya, agar pegawai yang bersangkutan dapat memusatkan perhatian sepenuhnya kepada tugas pokok sehari-hari. Bentuk kesejahteraan di sini antara lain adalah kelancaran dalam pemberian gaji atau bentuk lainnya, sehingga setiap pegawai tentunya akan lebih bergairah dan bersemangat dalam bekerja mengingat kesejahteraannya dapat terpenuhi dan diterima sesuai dengan haknya.

Pegawai yang memiliki kemampuan mengkoordinasikan aktifitas kerja secara individual sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian sasaran organisasi tersebut. Kemampuan (*ability*) menurut Robbins (2003:145), sebagai "*kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan*". Ditambahkan pula bahwa keseluruhan kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan secara mental. Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, kecekatan dan kekuatan fisik.

Efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan akan tercapai, selain pegawai memiliki kemampuan dan disiplin kerja pegawai harus memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi berasal dari kata "*movere*" dalam bahan latin yang artinya bergerak. berbagai hal yang biasanya terkandung dalam definisi tentang motivasi antara lain keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif (pemberian tambahan), Dharma (2005). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan serta mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Pemberian motivasi ini tidaklah mudah begitu saja, banyak kendala-kendala yang dihadapi. Sehingga dalam memberikan motivasi, pimpinan perlu mengenal dan memiliki keterampilan

untuk mengetahui perilaku bawahan, karena bawahan memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaan. Berkaitan dengan motivasi karyawan, dapat dikatakan bahwa pimpinan dengan berbagai kewenangannya mempunyai kewajiban memotivasi bawahannya. Begitu juga sebaliknya bawahan dengan kepemimpinan yang baik dalam perusahaan membuat mereka terdorong dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu pemimpin dalam hal ini harus berperan aktif dalam meningkatkan motivasi para bawahan guna menuntaskan pekerjaan yang diembannya.

Permasalahan yang umumnya dihadapi oleh organisasi adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut Simamora (2002: 21) kinerja merupakan 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 bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Sedarmayanti, 2007: 263). Hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari kinerja karyawan yang tidak maksimal.

Pegawai Pemerintah daerah adalah salah satu instansi pemerintah pelayanan jasa yang bertugas dalam bidang administarasi kelacaran pemerintah di daerah diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan, pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Namun dalam proses pelayanan tersebut, kinerja pegawai masih dirasakan kurang.

Hal ini dilihat dari data pencapaian kinerja pegawai yang di ambil 20 dilingkungan kabupaten Pasuruan standar yang sudah ditetapkan namun kenyatannya di sini mengalami penurunan dalam kinerja pegawai pada Berdasarkan uraian di atas, maka judul dalam penelitian Analisis Pengaruh Kemampuan Pegawai, Motivasi dan Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Kapupaten Pasuruan

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kemampuan, motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kabupaten Pasuruan?
2. Apakah kemampuan, motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai kabupaten Pasuruan ?
3. Diantara kemampuan, motivasi dan variabel manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Kabupaten Pasuruan?

Landasan Teori

1. Teori kemampuan kerja

Teori kemampuan kerja Menurut Robbins (2016) kemampuan dapat dibagi ke dalam empat golongan yaitu:

1. Kemampuan teknis, mencakup pengertian mengenai suatu aktivitas khusus dan kecakapan di dalamnya, terutama yang menyangkut metode-metode, proses-proses, prosedur-prosedur dan teknik-teknik.

2. Kemampuan manajerial, mencakup pengertian mengenai perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, monitoring, pengendalian dsb.
3. Kemampuan kemanusiaan, berkaitan dengan kepandaian orang berhubungan dengan orang lain. Dalam konteks organisasi, kemampuan ini mungkin meliputi kepandaian memotivasi orang lain, mempengaruhi orang lain, memimpin orang lain, membangkitkan semangat tim dan sebagainya.
4. Kemampuan konseptual, mencakup kemampuan untuk melihat perusahaan sebagai keseluruhan, kemampuan memvisualisasikan hari depan organisasi dan visinya terhadap hari depan organisasi.

2. Teori Motivasi

Pengertian motivasi menurut Robbins (2006) sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individual. Sedangkan Dharma (2005) berpendapat bahwa motivasi berasal dari kata “*move*” dalam bahan latin yang artinya bergerak. Berbagai hal yang biasanya terkandung dalam definisi tentang motivasi antara lain keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif (pemberian tambahan). Widjaya (2013) berpendapat “*daya dorong yang ada di dalam diri seseorang sering disebut motif*”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan serta mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Menurut Siagian (2015) kebutuhan yang merupakan segi pertama dari motivasi timbul dari dalam diri seseorang apabila ia merasa ada kekurangan dalam dirinya. Kebutuhan timbul atau diciptakan apabila dirasakan adanya ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang menurut persepsi yang bersangkutan semestinya dapat dimiliki baik dalam arti fisiologis maupun psikologis. Usaha untuk mengatasi ketidakseimbangan biasanya menimbulkan dorongan, berarti dorongan merupakan usaha pemenuhan secara terarah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dorongan sebagai segi kedua motivasi berorientasi pada tindakan tertentu yang secara sadar dilakukan oleh seseorang. Dorongan dapat bersumber dari dalam diri seseorang atau dari luar orang itu sendiri. Daya dorong di luar diri seseorang harus ditimbulkan oleh pemimpin dan agar hal-hal di luar diri seseorang itu turut mempengaruhinya, pemimpin harus memilih berbagai sarana atau alat yang sesuai dengan orang tersebut. Dorongan yang berorientasi pada tindakan itulah yang sesungguhnya menjadi inti motivasi sebab apabila tidak ada tindakan situasi ketidakseimbangan yang dihadapi oleh seseorang tidak akan pernah teratasi.

Menurut Siagian (2015) kebutuhan yang merupakan segi pertama dari motivasi timbul dari dalam diri seseorang apabila ia merasa ada kekurangan dalam dirinya. Kebutuhan timbul atau diciptakan apabila dirasakan adanya ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang menurut persepsi yang bersangkutan semestinya dapat dimiliki baik dalam arti fisiologis maupun psikologis. Usaha untuk mengatasi ketidakseimbangan biasanya menimbulkan dorongan, berarti dorongan merupakan usaha pemenuhan secara terarah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dorongan sebagai segi kedua motivasi berorientasi pada tindakan tertentu yang secara sadar dilakukan oleh seseorang. Dorongan dapat bersumber dari dalam diri seseorang atau dari luar orang itu sendiri. Daya dorong di luar diri seseorang harus ditimbulkan oleh pemimpin dan agar hal-hal di luar diri seseorang itu turut mempengaruhinya, pemimpin harus memilih berbagai sarana atau alat yang sesuai dengan orang tersebut. Dorongan yang berorientasi pada tindakan itulah yang sesungguhnya menjadi inti motivasi sebab apabila tidak ada tindakan situasi ketidakseimbangan yang dihadapi oleh seseorang tidak akan pernah teratasi.

Segi ketiga dari motivasi adalah tujuan, dalam teori motivasi, tujuan adalah segala sesuatu yang menghilangkan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Dengan perkataan lain, mencapai tujuan berarti mengembalikan keseimbangan dalam diri seseorang baik yang bersifat fisiologis maupun psikologis, berarti tercapainya tujuan akan mengurangi atau bahkan menghilangkan dorongan tertentu untuk berbuat sesuatu.

3.Kinerja

Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67 dalam Saputra). Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan organisasi. Kinerja (*Performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Menurut Rivai dan Basri (2015) dalam Regina (2016) kinerja adalah ketersediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Guritno dan Waridin (2015) dalam Regina, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2016) dalam Regina, mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan untuk mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah: sikap mental (motivasi, disiplin, etika kerja), pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, kesehatan, jaminan social, iklim kerja, teknologi, dan kesempatan berprestasi. Menurut Mangkunegara (2016) dalam Yusa, kinerja dapat diukur dengan mempertimbangkan factor-faktor meliputi: kualitas yaitu mutu pekerjaan sebagai output yang dihasilkan, kuantitas mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan, dan ketepatan waktu menyangkut tentang kesesuaian waktu yang telah direncanakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Metodologi

Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel yang berisikan indikator yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. :

Tabel 1.
Identifikasi variabel Penelitian

Variabel	Indikator
Kemampuan kerja (X ₁)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memahami metode, proses serta prosedur yang menyangkut pekerjaan. 2. Mampu memberi contoh yang baik kepada rekan sejawat 3. Memiliki kemampuan dalam menyusun program kerja. 4. Dapat membangkitkan semangat kerja rekan sejawat 5. Mampu menterjemahkan visi organisasi ke dalam kegiatan kerja.
Motivasi (X ₂)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa bangga dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat untuk lembaga 2. Merasa aman atas jaminan pekerjaan untuk hari tua 3. Memiliki hubungan yang baik dengan dengan rekan sejawat. 4. Selalu berusaha meningkatkan kualitas diri untuk mendapatkan prestasi yang tinggi. 5. Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu

Tabel 1.
Identifikasi variabel Penelitian

Variabel	Indikator
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Menyelesaikan pekerjaan perlu disesuaikan dengan standar kerja 3. Menyelesaikan pekerjaan diperlukan ketelitian. 4. Menyelesaikan pekerjaan diperlukan kerapian 5. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan

3..Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2010) ”skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial”. Dengan skala likert, maka variabel yang akan dijabarkan menjadi sub variabel. Kemudian sub variabel dijabarkan menjadi komponen sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden.

Untuk mengukur variabel-variabel yang akan diteliti melalui tanggapan responden digunakan skala likert, dalam penelitian ini masing-masing jawaban pertanyaan dalam kuesioner diberi skor sebagai berikut : Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1, Tidak Setuju diberi bobot 2, Cukup Setuju diberi bobot 3, Setuju diberi bobot 4 dan Sangat Setuju diberi bobot 5

Hasil Penelitian

. Pengujian Hipotesis

a. Pembuktian hipotesa pengaruh variabel bebas secara bersama – sama (uji F)

Teknik statistik Uji –F (F test) digunakan untuk melakukan pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama – sama. Langkah – langkah analisa dalam pengujian hipotesa terhadap Koefesien regresi adalah sebagai berikut :

1. Perumusan Hipotesa

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja (X_1), Komitmen Pekerjaan (X_2), Iklim Organisasdi (X_3) terhadap Kinerja karyawan secara simultan.

Hi : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel : Disiplin Kerja (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2), dan Iklim Organisasi (X_3) terhadap Kinerja karyawan secara simultan.

2. Penentuan nilai uji F

Nilai Uji F ditentukan dengan melihat tabel f sesuai dengan tingkat signifikan dan df yang digunakan. Dari lampiran diketahui bahwa dengan tingkat signifikansi sebesar 95% dan $V_1=K=2$ dan $V=n-k-1=20 - 2-1$, maka nilai Uji F adalah 8,078.

3. Perbandingan nilai signifikan.

Nilai signifikan hitung adalah sebesar 0,000 kurang dari 0,05 (5%).

4. Pengambilan keputusan.

Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel dimana ternyata nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka keputusannya adalah menolak H0 dan menerima H1.

5. Kesimpulan

Berdasarkan keputusan yang diambil yaitu menolak H0 dan menerima H1, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Kemampuan Kerja (X_1), dan Motivasi kerja (X_2), secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap Kinerja karyawan karyawan kantor kabupaten Pasuruan maka hipotesa pertama terbukti kebenarannya

b. Pembuktian hipotesa pengaruh masing – masing variabel bebas secara partial (uji t).

Teknik statistik uji t (t test) digunakan untuk melakukan pengujian pengaruh variabel bebas secara partial. Langkah - langkah analisis dalam pengujian hipotesa terhadap regresi adalah sebagai berikut :

1. Perumusan Hipotesa

$H_0. \beta_1 = 0$ tidak ada pengaruh yang signifikan Kemampuan Kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2), terhadap Kinerja karyawan secara partial.

$H_1. \beta_1 \neq 0$ pengaruh yang signifikan tidak Kemampuan kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan secara partial

2. Penentuan nilai uji t

Nilai Uji t ditentukan dengan melihat tabel t sesuai dengan tingkat signifikan dan df yang digunakan. Dari lampiran diketahui bahwa dengan tingkat signifikansi sebesar 95% dan $df=n-k-1=43 -2-1=73$, maka nilai Uji t adalah $\pm 2,134$

3. Perbandingan nilai t-hitung dengan t-tabel.

Perbandingan nilai t-hitung dengan t-tabel untuk masing – masing variabel, dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut :

Tabel 3
Tabel Perbandingan t-hitung dengan Significant

Variabel	t-hitung	Sign.
X_1	3,20	0.005
X_2	6,74	0,001

Sumber : Lampiran 9

Dari t-hitung tersebut adapat diketahui bahwa Kemampuan kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan, yang ditunjuk dengan nilai signifikansi hitung kurang dari 0,05 (5%), variabeli Motivasi kerja (X_2) juga memiliki pengaruh signifikan dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 (5%) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Kantor kabupaten Pasuruan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

C. Pembahasan

Setelah pembuktian hipotesa dilakukan ternyata ditemukan bahwa variable Kemampuan kerja (X_1), dan Motivasi kerja (X_2), mempunyai pengaruh secara Simultan maupun secara parsial terhadap Kinerja karyawan kantor Kabupaten Pasuruan ini karena para karyawan mempunyai kemampuan kerja dan motivasi yang tinggi yang diperlihatkan meningkatnya Kinerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis SPSS untuk menguji pengaruh Motivasi kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kemampuan kerja karyawan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka saran yang didapat penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pihak Kantor Kabupaten Pasuruan perlu mengetahui meningkat membuat disiplin kerja di semua karyawan kantor kabupaten Pasuruan
2. Pihak Kantor Kabupaten Pasuruan Perlu membuat Job Description pekerjaan agar terlihat kemampuan kerja karyawan dapat meningkat lagi

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, M. 2013. *Psikologi Industri: Seni Ilmu SDM*. Yogyakarta: Liberty.

Bastian, Indara, 2014. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.

Dessler, G. 2016. *Manajemen Personalia*. Erlangga, Jakarta.

Dharma, Agus. 2005. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali.

Ferdinand, Augusty. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi Kedua, Universitas Diponegoro, Semarang.

Gistosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudito. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi I. Yogyakarta: BPFE.

Gujarati, Damodar, 2018. "*Essentials of Econometrics*," International Editon, McGraw-Hill.

Handoko, T. Hani. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Yogyakarta: BPFE.

Hartati, Iswahyu. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. *Jurnal Eksekutif, Volume 2, Nomor 1, April, hal. 63-80*

- Hariandja, M. T. Efendi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Gramedia Widasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Kartono, Kartini. 2006. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Rajawali Press. Jakarta.
- Lestari, Andri Reni. 2015. *Pengaruh faktor Motivasi dan deskripsi pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulungagung*. Tesis. Universitas Brawijaya. Malang
- Mangkuprawira, Sjafri. 2017. Kinerja.<http://ronawaja.wordpress.com/2007/05/29/kinerja-apa-itu/> *Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
. *Perilaku Organisasi*. Citra Media, Surabaya
- Oemar, Yohanas. 2015. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Riau. *Jurnal Eksekutif, Volume 3, Nomor 3*.
- Ranupandojo, Heidjrachman, dan Suad Husnan. 2014. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Robbins, S. 2016. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Jakarta :Balai Pustaka
1. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2002. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Siswanto, Bambang. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru. Jakarta.
- Soedarto, Teguh. 1Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Individu, Pola Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada PT. Perkebunan Nusantara X Persero). *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, TH. IX, NO. 1 Januari 2005, hal. 158-184.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Suprihanto, John. 2002. *Penilaian Pelaksanaan dan Pengembangan Karyawan*. Yogya: BPFE.
- Tohardi, 2016. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Widjaja, AW. 2014. *Peranan Motivasi dalam Kepegawaian*. Jakarta: Pressindo.