

Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga

Aryo Fredrick Nico Gabriel Hutagalung
Prodi Manajemen SDM, STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah
aryohutagalung5@gmail.com

Sahat Simatupang
STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah
sahatsimatupang510@gmail.com

Yusi Tri Utari Panggabean
STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah
yusitriutari@gmail.com

Abstrak. Pegawai akan menunjukkan kinerja maksimal, jika di dalam dirinya terdapat motivasi dan kemampuan kerja yang baik. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Motivasi Dan Kemampuan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Secara Serempak Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga. Hipotesis dalam penelitian ini adalah Motivasi dan Kemampuan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga. Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Jumlah populasi sebesar 301 orang. Sampel digunakan sebanyak 25% dari populasi berjumlah 75 orang. Sumber data berasal dari data primer dan sekunder. Data dianalisis menggunakan analisa deskriptif dan analisis kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian diketahui motivasi dan kemampuan kerja secara serempak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga, dimana $F_{hitung} (44,747)$ lebih besar dari $F_{tabel} (3,13)$ atau $(44,747 > 3,13)$. Secara parsial variabel motivasi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana nilai $t_{hitung} 4,056 > \text{nilai } t_{tabel} 1,993 (4,056 > 1,993)$ atau signifikan ($Sig-t$) sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Secara parsial variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai $t_{hitung} 2,823 > \text{nilai } t_{tabel} 1,993 (2,823 > 1,993)$ atau signifikan ($Sig-t$) sebesar $0,006 < \alpha (0,05)$. Koefisien determinasi R Square sebesar 0,554 berarti 55,4% kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan kerja. Sedangkan sisanya 44,6% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Model regresi linier berganda yang diperoleh persamaan regresi adalah $Y = 10,148 + 0,402 X_1 + 0,308 X_2$ menunjukkan kinerja kearah yang positif.

Kata Kunci : Motivasi, Kemampuan Kerja dan Kinerja

Abstract. Employees will show maximum performance if they have good motivation and ability to work. The formulation of the problem in this study is Do Motivation and Work Ability Have an Influence Simultaneously on Employee Performance at the Civil Service Police Unit in Sibolga City? The purpose of this study was to determine the effect of motivation and ability to work simultaneously on employee performance at the Civil Service Police Unit in Sibolga City. The hypothesis in this study is motivation and work ability to influence employees at the Civil Service Police Unit Office, Sibolga City. The type of research that the authors use is quantitative research using an associative approach. Total population of 301 people. The sample used was 25% of the population totaling 75 people. Source of data comes from primary and secondary data. Data were analyzed using descriptive analysis and quantitative analysis. Based on the research results, it is known that work motivation simultaneously has a positive effect on the performance of Civil Service Police Unit

employees in Sibolga City, where Fcount (44.747) is greater than Ftable (3.13) or (44.747 > 3.13). Partially the motivation variable has the most influence on employee performance, where the t-count value is 4.056 > table value 1.993 (4.056 > 1.993) or significant (Sig-t) of 0.000 < α (0.05). Partially the work ability variable has a positive and significant effect on employee performance, where the t-count value is 2.823 > table value 1.993 (2.823 > 1.993) or significant (Sig-t) of 0.006 < α (0.05). The R Square determination coefficient of 0.554 means that 55.4% of employee performance can be influenced by motivation and work ability. While the remaining 44.6% can be influenced by other factors not discussed in this study. The multiple linear regression model obtained by the regression equation is $Y = 10.148 + 0.402 X1 + 0.308 X2$ indicating a positive performance.

Keywords: *Motivation, Work Ability and Performance*

LATAR BELAKANG MASALAH

Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan itu diperlukan landasan yang kuat berupa motivasi yang tinggi di dalam diri untuk mengerjakan seluruh pekerjaan yang diembannya.

Demikianlah hanya dengan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pada Kota Sibolga dalam Tugas pokok fungsinya memelihara ketentraman, ketertiban umum dan penegakkan Peraturan Daerah serta di Bidang Pemadam Kebakaran. Lebih lanjut dalam pasal 1 ayat (4) PP No. 32 Tahun 2004 disebutkan Polisi Pamong Praja adalah Aparatur Pemerintah Daerah yang melaksanakan Tugas Kepala daerah dalam memelihara dan menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum, menegakkan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah.

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, supaya pegawai mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja yang diharapkan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan kerja ditambah dengan motivasi.

Fenomena motivasi kerja personil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mempunyai masalah dengan motivasi. Bahkan sebagian pegawai tidak memiliki motivasi yang kuat untuk mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya (*need for achievement*). Dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai dibidang Bidang Ketenteraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat pada tanggal 1 Agustus 2022, hal ini disebabkan karena Satpol PP merupakan instansi pemerintah, sehingga sistemnya berbeda dengan system yang ada di dalam perusahaan dimana promosi dan reward dapat diperoleh apabila pegawai bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Namun di dalam Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga, pegawai yang memilili kinerja bagus, memiliki perilaku bagus maupun disiplin kerjanya bagus tidak dapat dengan mudah naik jabatan atau mendapatkan penghargaan.

Hal itu disebabkan karena sistem instansi ini menggunakan sistem golongan, jadi sangat sulit untuk pegawai mengembangkan karir. Hal ini lah yang membuat pegawai kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga pegawai tidak menunjukkan dan tidak berusaha untuk bekerja dengan semaksimal mungkin. Jika motivasi pegawai rendah, kemungkinan besar kemampuan kerja pegawai akan rendah juga. Hasil observasi diketahui bahwa pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga masih banyak belum mampu menguasai kompeter khususnya aplikasi word dan exel. Diketahui bahwa aplikasi word dan exel modal awal untuk bekerja di kantor.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai **Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga**.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengaruh

Menurut **Syahrul (2016 : 368)** mendefinisikan pengaruh adalah “Kekuatan yang muncul dari suatu benda atau orang dan juga gejala dalam yang dapat memberikan perubahan terhadap apa-apa yang ada di sekelilingnya.”

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Kemampuan Kerja

“Kemampuan kerja sering kali mempunyai arti yang menyangkut inteligensi, batasan inteligensi sebagai kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan sebaik-baiknya terhadap lingkungan. Tingkat inteligensi seseorang sangat menentukan kekuasaannya dalam bekerja.” (**As’ad, 2016 : 5**) .

Kemudian **Gibson (2012 : 54)** menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah “Sifat (bawaan lahir atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu yang bersifat mental atau fisik.”

Kinerja

Menurut **Rivai (2016 : 309)** mengartikan kinerja merupakan “Suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (**Sugiyono 2012:14**). Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data Primer dan data Sekunder

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga sampai bulan awal Juni 2022 berjumlah 301 orang yang terdiri dari 29 yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 272 orang yang berstatus Tenaga Harian Lepas (THL)

Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ditentukan berdasarkan rumus Slovin, dalam **Prasetyo (2014 : 38)** yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

$$n = \frac{301}{1 + 301(0,1^2)}$$

$$n = \frac{301}{1 + 301(0,01)}$$

$$n = \frac{301}{1 + 3,01}$$

$$n = \frac{301}{4,01}$$

$$n = 75,06 \text{ digenapkan menjadi } 75 \text{ orang}$$

Untuk menentukan besarnya sampel pada setiap strata yaitu berapa orang dari orang dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Harian Lepas (THL), menurut **Nazir (2014 : 124)** yaitu :

$$n_i = \frac{N_i}{N} n$$

$$\text{Sampel PNS yaitu : } n = \frac{29}{301} \times 75 = 7 \text{ orang}$$

$$\text{Sampel THL yaitu : } n = \frac{272}{301} \times 75 = 68 \text{ orang}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh jumlah sampel sebanyak 75 orang terdiri dari PNS sebanyak 7 orang (9,3%) dan THL sebanyak 68 orang (90,7%). Diharapkan dengan penentuan sampel ini dapat lebih representatif mewakili seluruh populasi penelitian

Teknik Analisis Data

Uji Coba Instrumen

Dalam penelitian ini, pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) yaitu Uji Validitas, uji reabilitas, Uji asumsi klasik, uji normalitas, Uji heteroskedastisitas, Uji multikolinearitas.

Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda menurut (**Sugiyono 2012:277**) sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Untuk mencari persamaan dari regresi linier sederhana dapat dilakukan dengan menggunakan rumus, menurut **Sugiyono (2012 : 272)** yaitu :

$$a = \frac{(\sum y) \cdot (\beta_1 \cdot \sum x_1) - (\beta_2 \cdot \sum x_2)}{n}$$

$$b_1 = \frac{[(\Sigma x_2^2 \cdot \Sigma x_1 y) - (\Sigma x_2 y \cdot \Sigma x_1 x_2)]}{[(\Sigma x_2^2 \cdot \Sigma x_2^2) - (\Sigma x_1 \cdot \Sigma x_2)^2]}$$
$$b_2 = \frac{[(\Sigma x_1^2 \cdot \Sigma x_2 y) - (\Sigma x_1 y \cdot \Sigma x_1 x_2)]}{[(\Sigma x_1^2 \cdot \Sigma x_2^2) - (\Sigma x_1 \cdot \Sigma x_2)^2]}$$

b. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Rumus yang digunakan menghitung koefisien determinasi yaitu (Sugiyono, 2012 : 231):

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

c. Uji F (uji Secara Simultan)

Rumus Uji F yang dipaparkan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-1-k)}$$

d. Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji statistik *t* pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan varians variabel dependen, untuk menguji variabel bebas (X) secara satu persatu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel terikat (Y). dilakukan dengan uji parsial (uji *t*) atau t-test sebagai berikut :

$$t_o = \frac{b_i}{Sb_i}$$

keterangan :

t_o = *t* hitung

b_i = Nilai koefisien variabel independen

S_{b_i} = Nilai Standard error dari variabel independen

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Jika *t_{hitung}* > *t_{tabel}* : maka *H_o* ditolak dan *H_a* diterima.

Jika *t_{hitung}* < *t_{tabel}* : maka *H_o* diterima dan *H_a* ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas penelitian ini dilakukan kepada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah karena memiliki karakteristik yang sama dengan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga. Pengujian validitas dengan bantuan *software* pengolahan data *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 26.00.

Disimpulkan bahwa seluruh instrumen kuesioner dari variabel yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach's alpha	r kritis	Keterangan
1	Motivasi	0,829	0,60	Sangat
2	Kemampuan	0,847	0,60	Sangat
3	Kinerja	0,778	0,60	Reliabel

Sumber : *Hasil penelitian, data diolah (2021)*

Berdasarkan Tabel 1. dapat dijelaskan bahwa dengan tingkat signifikansi 5% diketahui bahwa nilai koefisien alpha (*Cronbach's Alpha*) dari keseluruhan variabel penelitian lebih besar dari 60 ($> 0,60$), sehingga dapat dinyatakan instrumen kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

a. Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi (X_1)

Hasil kuesioner tentang motivasi yang ditabulasikan dapat dilihat tanggapan setiap pertanyaan dengan berpedoman pada kategori kriteria penilaian yang diuraikan sebelumnya. Hasil kategori kriteria penilaian pada variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X_1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Jumlah	Rata-rata
		SS		S		KS		TS		STS			
		f	S	f	S	f	S	f	S	f	S		
1	Rasa senang melaksanakan pekerjaan	24	120	26	104	2	6	19	38	4	4	272	3.6
2	Kepuasan melaksanakan pekerjaan	24	120	15	60	19	57	9	18	8	8	263	3.5
3	Perasaan aman mengembangkan kreatifitas	15	75	24	96	19	57	14	28	3	3	259	3.4
4	Kesempatan membuktikan kemampuan	31	155	16	64	10	30	11	22	7	7	278	3.7
5	Kompensasi	19	95	22	88	16	48	18	36	0	0	267	3.6
6	Penghargaan	35	175	15	60	8	24	9	18	8	8	285	3.8
7	Taat kepada peraturan	24	120	27	108	10	30	14	28	0	0	286	3.8
8.	Sanksi atas pelanggaran peraturan	23	115	19	76	22	66	2	4	9	9	270	3.6

9.	Hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan	30	150	18	72	11	33	12	24	4	4	283	3.8
10.	Hubungan kerjasama yang baik dengan teman kantor	17	85	25	100	8	24	23	46	2	2	257	3.4
Rata-rata												3,6	

Sumber : *Data primer yang diolah (2022)*

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui kuesioner pertama menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang dan 24 orang menjawab setuju. Kurang setuju berjumlah 2 orang dan tidak setuju sebanyak 19 orang serta responden menjawab sangat tidak setuju berjumlah 4 orang. Jumlah skor keseluruhannya 272 dengan rata-rata 3,6 dikategorikan baik.

Kuesioner kedua responden menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang dan 15 orang menjawab setuju. Kurang setuju berjumlah 19 orang dan tidak setuju sebanyak 18 orang serta responden menjawab sangat tidak setuju berjumlah 8 orang. Jumlah skor keseluruhannya 263 dengan rata-rata 3,6 dikategorikan baik.

Kuesioner ketiga responden menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang dan 24 orang menjawab setuju. Kurang setuju berjumlah 19 orang dan tidak setuju sebanyak 28 orang serta responden menjawab sangat tidak setuju berjumlah 3 orang. Jumlah skor keseluruhannya 259 dengan rata-rata 3,4 dikategorikan baik.

Kuesioner keempat responden menjawab sangat setuju berjumlah 31 orang dan 16 orang menjawab setuju. Kurang setuju berjumlah 10 orang dan tidak setuju sebanyak 11 orang serta responden menjawab sangat tidak setuju berjumlah 7 orang. Jumlah skor keseluruhannya 278 dengan rata-rata 3,7 dikategorikan baik.

Kuesioner kelima responden menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang dan 22 orang menjawab setuju. Kurang setuju berjumlah 16 orang dan tidak setuju sebanyak 18 orang. Jumlah skor keseluruhannya 267 dengan rata-rata 3,6 dikategorikan baik.

b. Tanggapan Responden Tentang Variabel Kemampuan Kerja (X_2)

Hasil kuesioner tentang kemampuan kerja yang ditabulasikan dapat dilihat tanggapan setiap pertanyaan dengan berpedoman pada kategori kriteria penilaian yang diuraikan sebelumnya. Hasil kategori kriteria penilaian pada variabel kemampuan kerja dapat dilihat pada Tabel 3

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja (X_2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Jumlah	Rata-rata
		SS		S		KS		TS		STS			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	Tingkat pendidikan	13	65	20	80	23	69	19	38	0	0	252	3,4
2	Tingkat pendidikan	21	105	17	68	17	51	5	10	15	15	249	3,3

3	Kemampuan penyelesaian pekerjaan	11	55	20	80	30	90	14	28	0	0	253	3,4
4	Kemampuan melakukan kerja sama	32	16 0	15	60	15	45	13	26	0	0	291	3,9
5	Kemampuan menyesuaikan diri pada perubahan	12	60	29	11 6	20	60	12	24	2	2	262	3,5
6	Kemampuan menyusun rencana kegiatan	26	13 0	27	10 8	13	39	7	14	2	2	293	3,9
7	Kecepatan melaksanakan tugas	15	75	24	96	22	66	12	24	2	2	263	3,5
8.	Tingkat kreativitas mencari tata kerja yang terbaik	21	10 5	13	52	29	87	8	16	4	4	264	3,5
9.	Kemampuan memberikan pertanggungjawaban ke atas	15	75	15	60	25	75	20	40	0	0	250	3,3
10.	Tingkat keikutsertaan dalam pelatihan/kursus	9	45	27	10 8	26	78	11	22	2	2	255	3,4
Rata-rata													3,5

Sumber : *Data primer yang diolah (2022)*

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui kuesioner pertama menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang dan 20 orang menjawab setuju. Kurang setuju berjumlah 23 orang dan tidak setuju sebanyak 19 orang. Jumlah skor keseluruhannya 252 dengan rata-rata 3,4 dikategorikan baik.

Kuesioner kedua responden menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang dan 17 orang menjawab setuju. Kurang setuju berjumlah 17 orang dan tidak setuju sebanyak 5 orang serta responden menjawab sangat tidak setuju berjumlah 15 orang. Jumlah skor keseluruhannya 249 dengan rata-rata 3,3 dikategorikan baik.

Kuesioner ketiga responden menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang dan 20 orang menjawab setuju. Kurang setuju berjumlah 30 orang dan tidak setuju sebanyak 14 orang. Jumlah skor keseluruhannya 253 dengan rata-rata 3,4 dikategorikan baik.

Kuesioner keempat responden menjawab sangat setuju berjumlah 32 orang dan 15 orang menjawab setuju. Kurang setuju berjumlah 15 orang dan tidak setuju sebanyak 13 orang. Jumlah skor keseluruhannya 291 dengan rata-rata 3,9 dikategorikan baik.

Kuesioner kelima responden menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang dan 29 orang menjawab setuju. Kurang setuju berjumlah 20 orang dan tidak setuju sebanyak 12 orang serta responden menjawab sangat tidak setuju berjumlah 2 orang. Jumlah skor keseluruhannya 262 dengan rata-rata 3,5 dikategorikan baik.

Total skor variabel kemampuan kerja memiliki nilai rata-rata skor 3,5 dapat dikategorikan baik. Dengan demikian pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga memiliki kemampuan kerja yang baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

c. Tanggapan responden tentang variabel kinerja (Y)

Hasil kuesioner tentang kinerja yang ditabulasikan dapat dilihat tanggapan setiap pertanyaan dengan berpedoman pada kategori kriteria penilaian yang diuraikan sebelumnya. Hasil kategori kriteria penilaian pada variabel kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Jumlah	Rata-rata
		SS		S		KS		TS		STS			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	Kualitas	24	120	26	104	2	6	19	38	4	4	272	3.6
2	Kuantitas	24	120	15	60	19	57	9	18	8	8	263	3.5
3	Kuantitas	15	75	24	96	19	57	14	28	3	3	259	3.5
4	Ketepatan waktu	31	155	16	64	10	30	11	22	7	7	278	3.7
5	Ketepatan waktu	19	95	22	88	16	48	18	36	0	0	267	3.6
6	Efektivitas	26	130	27	108	13	39	7	14	2	2	293	3.9
7	Kemandiria	15	75	24	96	22	66	12	24	2	2	263	3.5
8.	Kemandiria	21	105	13	52	29	87	8	16	4	4	264	3.5
9.	Komitmen kerja	15	75	15	60	25	75	20	40	0	0	250	3.3
10.	Kualitas	9	45	27	108	26	78	11	22	2	2	255	3.4
Rata-rata												3,5	

Sumber : *Data primer yang diolah (2022)*

Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui kuesioner pertama menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang dan 26 orang menjawab setuju. Kurang setuju berjumlah 2 orang dan tidak setuju sebanyak 38 orang. serta responden menjawab sangat tidak setuju berjumlah 4 orang. Jumlah skor keseluruhannya 272 dengan rata-rata 3,6 dikategorikan baik.

Kuesioner kedua responden menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang dan 15 orang menjawab setuju. Kurang setuju berjumlah 19 orang dan tidak setuju sebanyak 18 orang serta responden menjawab sangat tidak setuju berjumlah 8 orang. Jumlah skor keseluruhannya 263 dengan rata-rata 3,5 dikategorikan baik.

Kuesioner ketiga responden menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang dan 24 orang menjawab setuju. Kurang setuju berjumlah 19 orang dan tidak setuju sebanyak 14 orang serta responden menjawab sangat tidak setuju berjumlah 3 orang. Jumlah skor keseluruhannya 259 dengan rata-rata 3,5 dikategorikan baik.

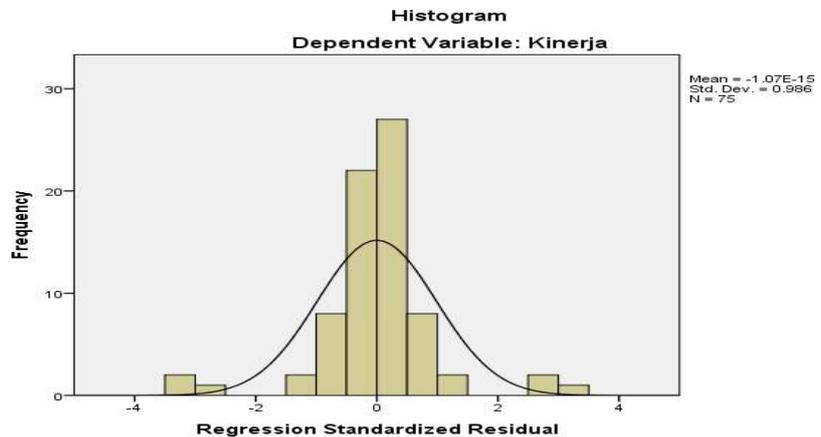
Kuesioner keempat responden menjawab sangat setuju berjumlah 32 orang dan 15 orang menjawab setuju. Kurang setuju berjumlah 15 orang dan tidak setuju sebanyak 13 orang. Jumlah skor keseluruhannya 278 dengan rata-rata 3,7 dikategorikan baik.

Kuesioner kelima responden menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang dan 22 orang menjawab setuju. Kurang setuju berjumlah 16 orang dan tidak setuju sebanyak 36 orang. Jumlah skor keseluruhannya 262 dengan rata-rata 3,5 dikategorikan baik.

Total skor variabel kinerja memiliki nilai rata-rata skor 3,5 dapat dikategorikan baik. Dengan demikian pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga memiliki kinerja yang tinggi.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data



Gambar 1. Pengujian Histogram Normalitas

Pada Gambar 1 terlihat bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Sedangkan pengujian normalitas dengan pendekatan grafik. PP plot akan membentuk plot antara nilai-nilai teoritis (sumbu X) melawan nilai-nilai yang didapat dari sampel (sumbu Y). Apabila plot keduanya berbentuk linier (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal.



Sumber : *Data primer yang diolah (2022)*

Gambar 2. Pengujian Grafik Normalitas

Berdasarkan Gambar 2 normalitas P_P plot penyebaran data disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Secara pendekatan histogram dan grafik dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data dapat terpenuhi.

2. Analisis statistik.

Tabel 5.
Hasil Pengujian *Kolmogorov Smirnor*

		Unstandardize d Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4,51977714
Most Extreme Differences	Absolute	0,155
	Positive	0,155
	Negative	-0,143
Kolmogorov-Smirnov Z		1,343
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,154

Sumber : *Data primer yang diolah (2022)*

Berdasarkan data pada Tabel 5. dapat diketahui bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini sudah memenuhi persyaratan normalitas data, dimana *Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov* untuk semua variable lebih besar dari α (0,05).

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 5.
Hasil Pengujian Multikolinieritas

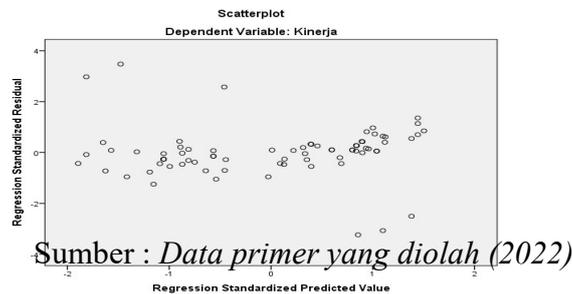
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Motivasi	0,461	2,170
Kemampuan Kerja	0,461	2,170

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : *Data primer yang diolah (2022)*

Berdasarkan Tabel 5. diketahui semua variabel bebas nilai *tolerancenya* lebih besar dari 0,1 (*Tolerance* > 10) selanjutnya untuk nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* semua variabel bebas penelitian untuk lebih kecil dari 10 (*VIF* < 10), sehingga dapat disimpulkan model regresi terbebas dari asumsi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Hasil uji ini menunjukkan model regresi ini bebas dari asumsi heteroskedastisitas, sehingga disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan memprediksi variabel kinerja. Uji heteroskedastisitas pada uji Glejser, jika signifikan variabel independen dibawah 5%, maka ada terjadinya heteroskedastisitas dan sebaliknya jika probabilitas signifikan di atas α 5%, maka model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6
 Hasil Pengujian Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,968	2,161		1,373	0,174
1 Motivasi	0,062	0,077	0.139	0,803	0,425
Kemampuan Kerja	-0,070	0,085	-0.141	-0,819	0,416

a. Dependent Variable: ABSResid

Sumber : *Data primer yang diolah (2022)*

Berdasarkan data pada Tabel 6. diketahui tingkat signifikansi uji glejser di atas 5% atau $>0,05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada terjadi heteroskedastisitas, maka model regresi dapat digunakan memprediksi variabel kinerja berdasarkan variabel independen.

Hasil pengujian hipotesis

a. Hasil Pengujian Serempak (Uji F)

Tabel 7.
 Hasil Pengujian Serempak (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.879,019	2	939,510	44,747	0,000 ^b
1 Residual	1.511,701	72	20,996		
Total	3.390,720	74			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant) , Motivasi, Kemampuan Kerja

Sumber : *Data primer yang diolah (2022)*

Berdasarkan data pada Tabel 7. diketahui nilai F_{hitung} (44,747) lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} (3,13) dan $Sig.$ (0,000^b) lebih kecil dari α 5% (0,005). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Kemampuan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga.

b. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,744 ^a	0,554	0,542	4,582

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : *Data primer yang diolah (2022)*

Berdasarkan data pada Tabel 8. diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,554 hal ini memberi arti hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat, dimana 55,4% variabel motivasi (X_1) kemampuan kerja (X_2) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga. Sedangkan sisanya sebesar 44,6% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Variabel bebas lain tersebut seperti kepemimpinan, disiplin kerja dan beberapa variabel bebas lain juga mempengaruhi kinerja.

c. Hasil Pengujian Secara Parsial (uji t)

Tabel 9.

Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	10,148	2,764		3,672	0,000
1 Motivasi	0,402	0,099	0,470	4,056	0,000
Kemampuan Kerja	0,308	0,109	0,327	2,823	0,006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : *Data primer yang diolah (2022)*

Berdasarkan data pada Tabel 9. diketahui secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana nilai t_{hitung} sebesar 4,056 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,993 atau signifikan ($Sig-t$) sebesar 0,008 lebih kecil dari α (0,05). Tanda positif pada koefisien regresi memberi arti bahwa semakin tinggi motivasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga.

Hasil uji secara parsial diperoleh variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana nilai t_{hitung} sebesar 2,823 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,993 atau signifikan ($Sig-t$) sebesar 0,006 lebih kecil dari α (0,05). Tanda positif pada koefisien regresi memberi arti semakin baik kemampuan kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga.

Berdasarkan data pada Tabel 4.13, maka dibuat model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian $Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \varepsilon$

Atau

$$Y = 10,148 + 0,402X_1 + 0,308X_2$$

Sesuai dengan model persamaan regresi linear berganda, maka dijelaskan sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta (α) sebesar 10,148 menunjukkan nilai konstan yang memberi arti tanpa pengaruh variabel motivasi, kemampuan kerja, maka kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga sebesar 10,148 satuan.
- b) Nilai Koefisien regresi X_1 untuk variabel motivasi bernilai positif sebesar 0,402 memberi arti bahwa pengaruh variabel motivasi searah dan signifikan dengan peningkatan kinerja pegawai. Dimana jika pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga memiliki motivasi yang tinggi, maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja.
- c) Nilai koefisien regresi X_2 untuk variabel kemampuan kerja bernilai positif sebesar 0,308 yang memberi arti bahwa pengaruh variabel kemampuan kerja searah dan signifikan dengan peningkatan kinerja pegawai. Dimana jika pegawai memiliki kemampuan kerja yang baik, maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga. Pegawai termotivasi untuk bekerja dengan suatu tujuan yaitu suatu harapan kebutuhan karena motivasi pegawai terdorong berbuat lebih baik dari apa yang pernah dibuat sebelumnya maupun yang diraih orang lain yang dapat diukur melalui kebutuhan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan kekuatan (*need for power*), kebutuhan berhubungan (*need for affiliation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Mc Clelland dalam Mangkunegara (2016:97) motivasi berprestasi adalah daya penggerak yang mendorong semangat pegawai, karena kebutuhan berprestasi mendorong pegawai mengembangkan kreativitas dan mengaktualkan kemampuan, serta energi yang dimilikinya untuk mencapai prestasi yang maksimal. Jika instansi memberi kesempatan kepada pegawai untuk berprestasi, maka pegawai akan antusias untuk mencapainya.

Biasanya pegawai menyadari bahwa dengan mencapai prestasi yang tinggi akan dapat memperoleh imbalan jasa atau insentif yang besar. Jika seorang pegawai memiliki motivasi prestasi akan lebih mengejar prestasi pribadi dari pada imbalan terhadap keberhasilan. Pegawai

akan bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya. Pada pengukuran motivasi, dipergunakan 3 (tiga) dimensi, diantaranya adalah kebutuhan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan kekuatan (*need for power*), kebutuhan berhubungan (*need for affiliation*). Dari penelitian yang dilakukan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara 3 (tiga) dimensi motivasi berprestasi terhadap kinerja. Motivasi berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi yang dapat diukur melalui tanggung jawab pribadi yang tinggi, mempertimbangkan risiko, kreatif dan inovatif, mengharapkan umpan balik, waktu penyelesaian tugas dan keinginan menjadi yang terbaik.

Berdasarkan hasil deskripsi penelitian motivasi diperoleh skor kuesioner paling rendah pada kuesioner nomor 10 yang berbunyi saya merasa hubungan kerjasama antara sesama pegawai di dalam instansi ini sudah berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih bekerja secara individu dalam melaksanakan pekerjaan. Mengingat kebanyakan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga mayoritas pegawai yang baru direkrut, hal ini membuat saat bekerja pegawai tersebut belum padu atau belum terbiasa bekerja bersama tim. Selain itu usia mayoritas pegawai yang masih muda, sehingga membuat motivasi dalam diri pegawai tersebut untuk berprestasi masih tinggi. Kebanyakan pegawai masih mencari jati diri masing-masing, dengan berani menunjukkan bekerja dengan sepenuh hati.

Hasil penelitian ini didukung oleh Maman Abdulrachman (2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memengaruhi kinerja pegawai, sedangkan penelitian Askolani dan Ressi (2016) menyatakan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial diketahui bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga.

Lemahnya kemampuan kerja personil Satuan Polisi Pamong Praja disebabkan belum terpenuhinya personil sebagai sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi Satpol PP. Sejalan dengan meningkatnya tuntutan masyarakat akan kualitas hasil kerja maupun tertib hukum, kualitas pelayanan, perlindungan masyarakat oleh Satuan Polisi Pamong Praja telah membawa konsekuensi meningkatnya kompleksitas tugas maupun fungsi organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga yang berkaitan dengan tertib penyelenggaraan pemerintah.

Berdasarkan data empiris, terdapat beberapa indikasi lemahnya kemampuan kerja aparatur Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga, diantaranya pada April 2022 Walikota Sibolga mengatakan beragamnya permasalahan yang timbul di masyarakat menuntut Satuan Tugas Polisi Pamong Praja untuk tidak menyelesaikan masalah dengan pendekatan represif, namun harus mengedepankan pendekatan yang humanis, elegan, beretika dan bermartabat.

Penyebab lemahnya kemampuan kerja personil Satpol PP Praja Kota Sibolga adalah belum adanya standarisasi mekanisme proses rekrutmen aparatur Satpol PP, belum adanya Kurikulum yang tepat dalam diklat, artinya diklat yang didasari Permendagri No 38 tahun 2010 tentang penyelenggaraan Diklat belum sepenuhnya efektif menjadikan aparatur tidak profesional, serta belum adanya sekolah khusus sebagai jalur rekrutmen menjadi anggota aparatour Satpol PP.

Terdapat data empiris dari berbagai asumsi bahwa Satpol PP dipandang sebagai Pamong Praja yang semestinya melindungi masyarakat tetapi masyarakat tidak merasa dilindungi dan memandang bukan sebagai aparat yang menjadi Pamong (pelayan masyarakat). Adanya Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat, namun masyarakat memandang Satpol PP hanya dapat mengusir PKL, menghancurkan bangunan liar, tempat maksiat, sehingga anggota organisasi terdorong pada tindak kekerasan (konflik horizontal) dengan masyarakat. Menurut pandangan Pimpinan Satpol PP Kota Sibolga pada April 2022, bahwa kompetensi, keahlian, latar belakang pendidikan yang selama ini dimiliki Satpol PP Kota Sibolga tidak selaras dan tidak terintegrasi dengan bidang dan seksi.

Sesuai dengan hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi kerja yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga. artinya variabel motivasi kerja lebih berperan dalam menentukan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga dibandingkan dengan variabel kemampuan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian serempak diperoleh motivasi dan kemampuan kerja secara serempak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga, dimana F_{hitung} (44,747) lebih besar dari F_{tabel} (3,13) atau $(44,747 > 3,13)$
2. Secara parsial variabel motivasi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana nilai t_{hitung} 4,056 > nilai t_{tabel} 1,993 ($4,056 > 1,993$) atau signifikan ($Sig-t$) sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05)
3. Secara parsial variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai t_{hitung} 2,823 > nilai t_{tabel} 1,993 ($2,823 > 1,993$) atau signifikan ($Sig-t$) sebesar $0,006 < \alpha$ (0,05)
4. Hasil perhitungan koefisien determinasi $R Square$ sebesar 0,554 berarti 55,4% kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan kerja. Sedangkan sisanya 44,6% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
5. Berdasarkan model regresi liner berganda yang diperoleh persamaan regresi adalah $Y = 10,148 + 0,402 X_1 + 0,308 X_2$ menunjukkan kinerja kearah yang positif.

Saran

Sesuai dengan hasil kesimpulan, maka saran yang diajukan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Kasat Pol PP Kota Sibolga dapat memotivasi personil agar lebih berantusias dalam mengerjakan pekerjaan dengan melakukan briefing pagi pada setiap tim kerja untuk dapat mengetahui kendala-kendala yang dihadapi serta target yang hendak dicapai. Hal ini perlu dilakukan agar tercipta Hubungan kerjasama yang baik sesama personil di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga.
2. Perlu dilakukan penyegaran personil dengan melakukan *kegiatan tour, outbound, dan family gathering* dengan tujuan menjalin suatu relasi dan menjaga hubungan baik, memepererat kerja sama antara sesama personil, menghilangkan beban pekerjaan yang selama ini dilakukan, dengan famili gathering ini diharapkan seluruh karyawan dapat

berbahagia dan segar kembali, sehingga pada saat bekerja nanti dalam keadaan fresh (segar)

3. Pimpinan agar dapat mengakomodir untuk personil yang mempunyai ide baru/kreatifitas dalam mengembangkan prosedur baru yang dapat mempermudah pekerjaan, pimpinan perlu melakukan rotasi pekerjaan di antara para personil untuk mengurangi rutinitas dan rasa jenuh pekerjaan.
4. Kasat Pol PP Kota Sibolga perlu memperhatikan tingkat kompetensi pegawai, mengingat masih banyak pegawai Sat Pol PP Kota Sibolga tamatan SMA. Untuk itu agar diberi dorongan supaya pegawai mau melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi.
5. Perlu adanya pelatihan dan pembinaan dari pemerintah bagi aparatur Bidang Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga untuk meningkatkan kemampuannya berorganisasi, baik itu penguatan *capacity building* maupun *institutional building*.
6. Bagi peneliti selanjutnya mengingat masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 44,6%, maka hal itu dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, supaya lebih diketahui tentang faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Augusty Ferdinand (2019) *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Undi.
- Ambar, Teguh Sulistiyani. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arep, Ishak dan Tanjung Hendri. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Trisakti
- As'ad, M. (2016) *Psikologi Industri Seri Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta : Liberty.
- Askolani, dan Ressi, J Machdalena. (2016) Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Inti (Persero) Bandung. *Jurnal Riset Manajemen* 4(1), 30–38.
- Daft, Richard L. (2014) *Manajemen*, Edisi 9, Buku 2, Jakarta : Salemba Empat
- Djaali. (2018) *Psikolog*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. (2015) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, James L. (2012) *Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T Hani. (2015) *Manajemen: Dasar Pengertian Dan Masalah*. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2016) *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Luthans, Fred. (2016) *Prilaku Organisasi* Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Andi
- Malthis, Robert L dan John H. Jackson. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I, Jakarta : Salemba Empat
- Maman, Abdulrachman. dan Yeyes Sustini. (2014) Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Dan Diklat Kabupaten Ciamis. *Volume 1 Nomor 1 April 2014*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung :

- Refika Aditama Maulana Rizky dan Amelia Putri 2013, *Kamus Praktis Bahasa Indonesia*, Surabaya: Lima Bintang
- Meister, Sunter. (2016) *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembagian Kerja*. Jakarta : Gunung Agung.
- Nazir, Moh. (2014) *Metode Penelitian*. Cetakan Ketujuh. Bogor Ghalia Indonesia.
- Prasetyo, B. (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan. Aplikasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, dari Teori ke Praktik, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. (2012) *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Salemba Empat.
- Ruky, S, Ahmad. (2015) *Sistem Manajemen Kinerja. Di dalam Husein, U. 2010. Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta : Rajawali Pers
- Rustiana (2021) Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan JNE Express). *Jurnal Pelita Ilmu Vol. 15 No. 02 Oktober 2021*
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2017) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah. (2022) *Pedoman Penulisan Skripsi*, Sibolga.
- Sugiyono. (2012) *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketujuh. Bandung : Alfabeta.
- Syahrul, Mohammad Afdi Nizar. (2016) *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya : Amelia
- Timpe, A. Dale. (2016) *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Memotivasi Pegawai*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Widodo, W.S. (2018) *Administrasi Kepegawaian*. Edisi Kedelapan Yogyakarta : BPA.UGM.