

PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT ABIANSEMAL KABUPATEN BADUNG

Ni Diah Patni Pratiwi, Anak Agung Dwi Widyani, I Dewa Made Arik Permana Putra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : diahpratiwi217@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena perusahaan tidak akan mampu beroperasi tanpa adanya keterlibatan dari sumber daya manusia. Oleh karena itu SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat. Penelitian kali ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 orang. Data dalam penelitian ini didapat melalui hasil penyebaran kuesioner yang nantinya dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa : motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung. Melihat hasil penelitian, maka disarankan kepada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung untuk dapat memberikan dukungan terhadap pekerjaan yang sedang ditanggung jawabi oleh pegawainya.

Kata kunci: Motivasi, Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Human resources play a very important role in a company because the company will not be able to operate without the involvement of human resources. Therefore, human resources are very necessary to be managed well so that the effectiveness and efficiency of the company increases. This research was conducted with the aim of finding out the influence of motivation, work ability and job satisfaction on the performance of employees at the Abiansemal Subdistrict Office, Badung Regency. The sample in this study was 61 people. The data in this research was obtained through the results of distributing questionnaires which were later analyzed using multiple linear regression analysis techniques. Based on the research results, it can be seen that: motivation has a positive and significant effect on the performance of employees at the Abiansemal Subdistrict Office, Badung Regency. Work ability has a positive and significant effect on the performance of employees at the Abiansemal Subdistrict Office, Badung Regency. Job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of employees at the Abiansemal Subdistrict Office, Badung Regency. Seeing the results of the research, it is recommended that the Abiansemal Subdistrict Office, Badung Regency, be able to provide support for the work that its employees are currently responsible for.

Keywords: Motivation, Work Ability, Job Satisfaction, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran penting untuk mewujudkan cita-cita perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2017:3) Sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM secara konsisten (Widyani 2015). Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan karyawan berkualitas yang mampu berkinerja dan berprestasi kerja yang tinggi dalam rangka membantunya untuk mencapai tujuan karena kinerja pegawai dalam suatu perusahaan akan secara langsung berdampak terhadap kinerja dari perusahaan itu sendiri secara keseluruhan (Alwi, 2019).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Sinaga, Hery Irwansyah, 2020:74). Kinerja pegawai yang optimal merupakan obsesi yang selalu pemerintah dalam era persaingan yang kompetitif. Hal ini logis, mengingat kinerja pegawai yang optimal merupakan kunci keberhasilan atau pondasi kinerja organisasi secara keseluruhan (Kaimarehe, dkk. 2017:8).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja (Kristianti, dkk. 2021:103). Motivasi kerja adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan

organisasi mencapai tujuannya. Hal ini menyatakan bahwa motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Ghozali, 2017:131).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja. Kemampuan kerja adalah rata-rata pernyataan pegawai tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan kapasitas dan kapabilitas serta potensi seorang pegawai untuk mampu menghadapi tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Efawati, *et, al.*, 2020:12). Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Hasanah, 2019:595). Hal ini menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecapakan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Fitriani, dkk, 2020:90).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Menurut Pananrangi, *et, al.*, (2020), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara yang dilakukan individu dalam merasakan pekerjaannya yang merupakan hasil dari sikap individu dalam menanggapi berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja juga menjadi tolak ukur bagi organisasi untuk menentukan pekerjaan pegawai produktivitas dan sebagai jaminan, bagi organisasi untuk melihat seberapa loyal pegawai kepada organisasi. Hal ini menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya dan sikap yang timbul berdasarkan penilaian situasi kerja (Handoko, 2017:75)

Berdasarkan dengan hasil wawancara menunjukkan fenomena yang terkait dengan kinerja pegawai yakni sikap kerja pegawai belum optimal, hal ini disebabkan karena kurangnya tingkat kerjasama antara rekan kerja atau atasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan kerja yang dimiliki pegawai masih rendah, keadaan ini bisa dilihat dari kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sudah ada di dalam pekerjaan belum memuaskan karena masih banyak pegawai yang belum tepat waktu. Kepuasan kerja yang belum maksimal, yang tidak memperoleh insentif seperti tahun-tahun sebelumnya. Hal ini dikarenakan adanya pandemi menunjukkan bahwa ada permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian serius dari pimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah faktor kepuasan kerja pegawainya.

Berdasarkan fenomena dan research gap, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul: "Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang kemudian di identifikasikan kedalam

rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*)

Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh (*Locke 1968*) sebagai teori utama. *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Sasaran mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi. *Goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Sebuah organisasi menyusun anggaran disebabkan oleh tujuan khusus yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan lebih mudah dicapai apabila anggaran yang disusun tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah. Penyusunan anggaran yang sesuai dengan tujuan perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

2. Kinerja Pegawai

Menurut Ricardianto (2018:67) kinerja adalah suatu gambaran

tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategi suatu organisasi. Hal ini memiliki arti bahwa kinerja merupakan suatu bayangan pencapaian dari hasil kegiatan dengan tujuan untuk menciptakan target yang telah di sasarkan didalam suatu organisasi. Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Ghozali (2017) adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketangguhan
- d. Sikap

3. Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan, dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Utami, 2020:76). Yang dapat diartikan motivasi adalah daya penggerak atau pendorong untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Adapun indikator dari motivasi menurut Sumendri (2022) adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan penghargaan
- e. Aktualisasi diri

4. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Syam, dkk, (2021:157) kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan,

pelatihan dan pengalaman. Adapun indikator dari kemampuan kerja menurut Wahyuni (2022) adalah sebagai berikut :

- a. Pengetahuan (*Knowledge*)
- b. Pelatihan (*Training*)
- c. Pengalaman (*Experience*)
- d. Keterampilan (*Skill*)
- e. Kesanggupan Kerja

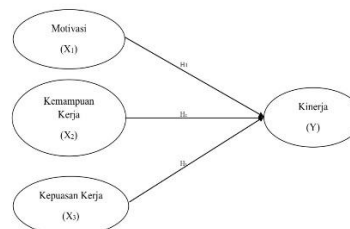
5. Kepuasan Kerja

Menurut Amirulah (2020:778) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Artinya bahwa kepuasan kerja merupakan jawaban dari perwujudan perasaan pegawai atas terpenuhinya kepuasan dalam diri pegawai tersebut akan beberapa hal dari dalam pekerjaan, di luar pekerjaan dan perpaduan baik dari dalam ataupun dari luar pekerjaan. Adapun indikator dari kepuasan kerja menurut Putra (2020) adalah sebagai berikut :

- a. Gaji
- b. Pekerjaan itu sendiri
- c. Promosi
- d. Sikap atasan
- e. Rekan kerja

III. HIPOTESIS

Gambar 3.2
Model Penelitian



Sumber: Pemikiran Penelitian (2023)

H₁: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₂: Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₃: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

IV. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung. Dalam penelitian yang penulis lakukan, objek penelitian yang diteliti yaitu Motivasi, Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 61 orang pegawai Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung. Teknik pengambilan sampel teknik non probability sampling dengan metode purposive sampling. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

V. HASIL PENELITIAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	-1.031	0.621		-1.661	0.102
Motivasi	0.526	0.086	0.576	6.130	0.000
Kemampuan Kerja	0.160	0.092	0.172	2.740	0.007
Kepuasan Kerja	0.208	0.078	0.244	3.673	0.010
R					0,967
R Square					0,936
Adjusted R Square					0,933
F Statistic					277,738
Signifikansi F					0,000 ^b

Sumber: Lampiran 7 (Data diolah, 2023)

Dari Tabel 5.12, diperoleh persamaan garis regresi linear adalah sebagai berikut:

$$Y = -1,031 + 0,526 X_1 + 0,160 X_2 + 0,208 X_3 + e$$

- $a = -1,031$, nilai konstanta negatif menunjukkan pengaruh negatif motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja. Artinya apabila tidak ada perhatian terhadap pendekatan motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja atau nilainya adalah nol maka skor kinerja pegawai sebesar -1,031.
- $b_1 = 0,526$, artinya apabila kemampuan kerja dan kepuasan kerja dianggap konstan maka meningkatnya skor motivasi

akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja pegawai sebesar 0,526.

- $b_2 = 0,160$, artinya apabila skor motivasi dan kepuasan kerja dianggap konstan maka meningkatnya skor kemampuan kerja diikuti oleh meningkatnya skor kinerja pegawai rata-rata sebesar 0,160.
- $b_3 = 0,208$, artinya apabila skor motivasi dan kemampuan kerja dianggap konstan maka meningkatnya skor kepuasan kerja diikuti oleh meningkatnya skor kinerja pegawai rata-rata sebesar 0,208.

2. Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 5.12 diperoleh hasil koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,936. Karena nilai $R = 0,936$ bernilai positif, maka hubungan yang ada adalah hubungan positif dan sangat kuat. Ini berarti bahwa secara bersama-sama (simultan) terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung

3. Analisis Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 5.12 menunjukkan bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0.933 atau sebesar 93,6%. Dengan demikian besarnya pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung adalah sebesar 93,6% sedangkan sisanya 6,4% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4. Uji t

Hasil uji t motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung terlihat pada Tabel 5.12 dengan penjelasan sebagai berikut :

- a. Hasil uji t pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung menunjukkan nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung, dengan demikian hipotesis satu (H_1) diterima.
- b. Hasil uji t pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung menunjukkan nilai signifikan uji t sebesar 0,007 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung, dengan demikian hipotesis satu (H_2) diterima.
- c. Hasil uji t pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung menunjukkan nilai signifikan uji t sebesar 0,010 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung, dengan demikian hipotesis satu (H_3) diterima.

HASIL PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung diperoleh nilai t_{h1} adalah 6,130 lebih besar dari uji t 1,672 dan signifikan

0,000 lebih kecil dari 0,05 berada pada daerah penerimaan H_0 . Maka motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Motivasi adalah kekuatan pendorong bagi seorang pegawai untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asyifa (2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan hasil penelitian yang sama juga ditemukan oleh Susanto (2019) dan Ekhsan (2019) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung diperoleh nilai t_{h2} adalah 2,740 lebih besar dari uji t 1,672 dan nilai signifikan 0,007 lebih kecil dari 0,05 berada pada daerah penerimaan H_0 . Maka kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhaedah, dkk (2018), menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan hasil penelitian yang sama juga ditemukan oleh Maharani, dkk (2022) dan Chasanah (2017), menyatakan kemampuan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung diperoleh nilai t_{obs} adalah 3,673 lebih besar dari uji t 1,672 dan nilai signifikan 0,010 lebih besar dari 0,05 berada pada daerah penerimaan H_0 . Maka kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya dan sikap yang timbul berdasarkan penilaian situasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mekka (2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan hasil penelitian yang sama juga ditemukan oleh Nurrohmat (2021) dan Widyaningrum (2022), menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

VI. PENUTUP

6.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab V, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung pada penelitian ini adalah sebagai berikut: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Abiansemal Badung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja pegawai kantor Camat Abiansemal Badung.

1. Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Abiansemal Badung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan kerja yang ditawarkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Camat Abiansemal Badung.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Abiansemal Badung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dialami pegawai dapat meningkatkan secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Abiansemal Badung.

6.2 SARAN

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan pada kantor Camat Abiansemal Badung berkaitan dengan pengaruh motivasi, kemampuan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada motivasi yaitu pernyataan Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang dimiliki, disarankan kepada kantor Camat Abiansemal Badung untuk memberikan tugas-tugas yang dapat lebih meningkatkan keahlian yang dimiliki oleh pegawainya.
2. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada kemampuan kerja yaitu pernyataan mendapatkan pengetahuan serta keterampilan dalam suatu pekerjaan, disarankan kepada kantor Camat Abiansemal Badung untuk dapat memberikan tugas-tugas yang dapat memberikan pengalaman

(*experience*) yang dapat digunakannya dimasa depan.

3. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada kepuasan kerja yaitu pernyataan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan, disarankan kepada pimpinan kantor Camat Abiansemal Badung untuk dapat memberikan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai atau bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE UGM*
- Asyifa, H., Siska.,E & Indra.,N. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura Support. *GEMILANG : Jurnal Manajemen dan Akutansi* 3(3),60-71.
- Adha., R., N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Amirulah, M., & Latief, A.(2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. *Borneo Student Research*. 1(2), 777-785.
- Arif., M., Maulana., T., & Lesmana., M., T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal ilmu social, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 106-119.
- Ananda, I. K. W. R. (2023). *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Indah Permai* (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasarswati Denpasar).
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi. Bandung : CV. Alfabeta*
- Chasanah, I. & Rustiana, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*,6(2),433-446.
- Ekhsan., M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13 (1), 1-13.
- Efawati.,Y.,(2020). The Influence of Working Conditions, Workability and Leadership on Employee Performance. *International Journal Administration,Business & Organization*, 1(3), 8-15.
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir., M. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan.*International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480-489.
- Fitriani, Ramly., M., & Wahid, M. (2020). Pengaruh Kemampuan, Loyalitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. *PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(4), 87-98.
- Fauzi., R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor Di Samsat Kota Sukabumi. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Ekonomedia* 10(01),68-95.
- Ghozali., I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130-137.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang : BPFE Universitas Diponegoro.
- Geraldi., Putranto. (2020). Analisis Kualitas Layanan Bagian Penerimaan

- Mahasiswa Baru di Universitas Agung Podomoro. Skripsi. *Podomoro University*.
- Hasanah, T. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pajar Bulan Kabupaten Lahat. 592-603.
- Hariandja, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Grasindo Jakarta*.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PGramedia Pustaka*.
- Hasibuan, Melayu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara*.
- Ibrahim, & Rahmat, M.,A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sigi. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 10-16.
- Kumarawati., N.,M.,R., Suparta., G., & Yasa., P.,N.,S. (2017). Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(2),63-75.
- Kristianti., L.,S., Affandi., A., Nurjaya., Sunarsi., D., & Rozi., A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disipln Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Perkusi (Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia)*, 1(1), 101-109.
- Kaimarehe., Y., Laan., R., & Muhran. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Maulafa dengan Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri Sebagai Variabel Moderator. 2(3), 8-27.
- Maharani., A., Tanjung., H., & Pasaribu., F. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1),30-41.
- Mekta, H. Q., & Siswanto, S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 5(2).
- Mudiartha,dkk, (2011). *Manajemen Personalialia. Jakarta: Penerbit Ghalia. Cetakan delapan*.
- Mangkunegara AP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya : Bandung*.
- Mangkuatmodjo., S. (2004). *Pengantar Statistik. (Jakarta : Rineka Cipa)*
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. Y. (2018). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 11-21.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82-85.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nurul.,C.,R., and E Rahardja. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Djarum Kudus). *Diponegoro Journal of Managementvo*. 8 (3) hal 128–137.
- Noor.,J., & Mulyono. (2020). Pengaruh Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Di Kabupaten Lebak. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(1), 23–34.
- Pananrangi, M., Lewangka, O., & Sudirman, I. (2020). *The Influence of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Son Karella Mare. Hasanuddin Journal*

- of Applied Business and Entrepreneurship*,3(2),20-32.
- Paparang, N.C., Areros, W.A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*,2(2),119123.
- Purnamasari, R. (2019). Determinan Goal-Setting terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan. *RELEVANCE : Journal of Management and Business*, 2 (1), 165–176.
- Putra, I Made Adnyana. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Toyota Auto 2000 Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, Vol.9, No. 2, pp : 405-425.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta
- Purnami, N.M.A., Mendra, I. W., & Harwanthy, T. I. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama. *VALUES*, 2(3).
- Ricardinanto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Jakarta : in Media
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembeka. *Agro*,7(1).
- Sutrisno, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta Bandung.
- Sinaga, Hery Irwansyah, (2020). “Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Fasilitas kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah” *JRAM (Jurnal Riset Akutansi Multiparadigma)* 7.1 : 72-84.
- Sangidah, U., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(1), 116-135.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.
- Safitri, A., Wismantari, T., Hermawati, V., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Generasi “Y” (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta).
- Sumendri, N., K., A. (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kailash Suites Di Gianyar. *Universitas Mahasaraswati Denpasar*.
- Syam, S., Lantara, A. N. F., & Azis, N. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pegawai Non ASN di Kantor Pertanahan Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Ilmu Ekonomi Paradoks*,4(1), 156–172.
- Suwantika, I. P., Sujana, I. W., & Novariani, N. N. A. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gapura Vista Residence. 2(1), 1-9.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R & D*. Bandung PT. Alfabet.
- Simarmata, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Pamator Journal*, 13(2), 170–175.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh disiplin kerja, kemampuan

- kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342-359.
- Utami, E., & Fauziah, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. *Journal Change Agen For Management*, 4(2), 73–84.
- Widyani.A.A.D., Ariawan, K. H., & Manek, D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada cafe Kreme Seminyak. *Emas*, 3(10), 28-35.
- Widyani.A.A.D.Ni Luh Karang Sri Maaryani, NP Ayu Sintya Saraswati.(2019). Peningkatan Motivasi Dalam Hubungan Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan Pada PT. Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur Sketsa Bisnis Volume 6 No 2.
- Widyani.,A.,.A.,D.(2015). Knowledge Manajement dalam Perspektif Tri Kaya Parisuda serta Pengaruhnya terhadap kinerja pengurus koperasi.*Jurnal Vol 5, No 02 September Universitas Mahasaraswati.*
- Wahyuni, N, P, W., Sujana,I,W., & Novarini, N, N. A (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin dan Efiktifitas terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor DPRD Bali). *Jurnal EMAS*, 3 (9),187-199.
- Wuwungan, M. B. A., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 8(1), 75–84.