

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, SEMANGAT KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PEMBERDAYAAN SUMBERDAYA MANUSIA KABUPATEN KOLAKA TIMUR

Rismanto Runda*¹, Abd. Azis Muthalib², Mahmudin A. Sabilalo³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari, Indonesia

Corresponding Author: rismantorundarr@gmail.com

<p>Info Article</p> <p>Received : 10 Maret 2023</p> <p>Revised : 07 April 2024</p> <p>Accepted : 01 Mei 2024</p> <p>Publication : 31 Mei 2024</p>	<p>Abstract: <i>This study aims to determine and analyze the influence of job characteristics, work enthusiasm, and work ability on employee performance at the Office of Personnel and Human Resource Empowerment of East Kolaka Regency. The sample in this study consisted of all employees at the Office of Personnel and Human Resource Empowerment of East Kolaka Regency, totaling 46 individuals. This study uses PLS analysis. The results of the study show that: (1) Job characteristics have a positive and significant effect on employee performance at the Office of Personnel and Human Resource Empowerment of East Kolaka Regency. (2) Work enthusiasm has a positive and significant effect on employee performance at the Office of Personnel and Human Resource Empowerment of East Kolaka Regency. (3) Work ability has a positive and significant effect on employee performance at the Office of Personnel and Human Resource Empowerment of East Kolaka Regency.</i></p>
<p>Keywords: <i>Job Characteristics, Work Enthusiasm, Work Ability, Employee Performance</i></p> <p>Kata Kunci: Karakteristik Pekerjaan, Semangat Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja Pegawai</p>	<p>Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan, semangat kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur yang berjumlah 46 orang. Penelitian ini menggunakan analisis PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. (2) Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. (3) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.</p>
<p>Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License</p> 	

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Idealnya setiap organisasi dapat menyeimbangkan pencapaian tujuan para anggotanya. Banyak organisasi yang tidak dapat berjalan dengan langgeng di mana penyebabnya bukan dikarenakan modal yang dimiliki, tetapi dikarenakan oleh buruknya manajemen yang dimiliki termasuk manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai pegawai dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar tiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan (Girsang, 2011:16).

Wahyuni (2012:6) menyatakan profesi Pegawai Negeri Sipil yang merupakan ujung tombak pemberian pelayanan di Pemerintahan, hendaknya sangat diperhatikan dan dikelola secara professional, sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat dan kemajuan lembaga pemerintah melalui peningkatan kinerja. Kinerja adalah hasil yang

diberikan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana individu berperilaku, akan menunjukkan perannya dalam suatu organisasi.

Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:67). Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila pegawainya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari pegawainya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2000:67) menyebutkan, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja pegawai merupakan tolok ukur bagi organisasi untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu (Mawartin; 2013:5).

Kinerja dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap ukuran kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan dan pengetahuan. Kinerja merupakan hasil suatu proses perpaduan kapabilitas individu dengan sikap individu terhadap aspek pekerjaan dan organisasi.

Faktor pertama yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah karakteristik pekerjaan. Simamora (2004) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemerikaya pekerjaan (*job enrichment*). Program pemerikaya pekerjaan

(*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab. Pemer kaya pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi dan kendali. Penambahan elemen tersebut kepada pekerjaan kadangkala disebut pemuatan kerja secara vertical (*vertical job loading*). Pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*) itu sendiri merupakan salah satu dari teknik desain pekerjaan. Samuel (2003:75) menjelaskan bahwa pendekatan klasik tentang desain pekerjaan yang diajukan Hackman dan Oldham dalam Dirga (2013:12) dikenal dengan istilah teori karakteristik pekerjaan (*job characteristics theory*).

Adanya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai sangat beralasan karena pada dasarnya saat orang bekerja maka mereka menginginkan ada keragaman tugas dalam melaksanakan tugasnya agar kemampuan dan potensi individu yang dimilikinya dapat berkembang, sehingga pegawai tersebut merasa memiliki ikatan dengan organisasi. Kesesuaian tujuan dan visi antara pegawai dengan organisasi juga akan menghasilkan kinerja pegawai terhadap organisasi yang mempekerjakannya.

Menurut Gibson dalam Vivin (2011:28) bahwa tujuan secara individu dan tujuan keorganisasian sama pentingnya. Imbalan dari organisasi mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja pegawai, sebagai realisasi organisasi memenuhi janjinya. Sebaliknya individu akan merasa manunggal dengan tujuan, terlibat dengan tugas, dan setia terhadap organisasi. Orang tertarik kepada organisasi yang paling tinggi memenuhi harapannya mengenai bentuknya, tujuannya dan nilainya, serta akan memilih organisasi memberikan hasil atau imbalan yang paling baik.

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah semangat kerja. Nitisemito dalam Karsini *et., al* (2016:11) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sementara Anoraga Karsini *et., al* (2016:14) menyebutkan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta biaya perunit dapat diperkecil. Definisi semangat kerja juga dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya Karsini *et., al* (2016:14) yang mengungkapkan bahwa semangat kerja merupakan suatu gambaran perasaan yang berhubungan dengan tabiat / jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja yang menunjukkan iklim dan suasana pekerja.

Selanjutnya Hasibuan dalam Mawartin (2015:12) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta

berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Selain itu, Haddock dalam Ngambi (2011:34) juga mendefinisikan semangat kerja sebagai suatu konsep yang mengacu pada seberapa positif perasaan kelompok terhadap organisasi. Selanjutnya, Seroka dalam Ngambi (2011:41) juga mendefinisikan semangat kerja sebagai kepercayaan atau keoptimisan individu atau kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi.

Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kemampuan kerja. Robbins (2001:145) menjelaskan bahwa kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Kemampuan kerja terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental. Kemampuan fisik adalah keadaan fisik, keadaan kesehatan, tingkat kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu, sedangkan kemampuan mental adalah kemampuan mekanik, kemampuan sosial, dan kemampuan intelektual serta menyangkut pula bakat, ketrampilan dan pengetahuan (Gondokusumo;1983: 9-12).

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1998:145). Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja (Adi Suryadharma *et., al*; 2016). Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan diketahui bahwa kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur masih sangat rendah. Hal ini dapat dilihat dari tingkat karakteristik pekerjaan, semangat kerja dan kemampuan kerja yang masih harus dibenahi dan menjadi perhatian semua pihak, dimana masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja berakhir, masih adanya pegawai yang bermalas-malasan pada saat sedang bekerja, kondisi ini menunjukkan

sebagian pegawai tidak memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan, tidak menggunakan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan, tugas tidak maksimal dan tingkat absensi yang masih rendah.

Selain itu juga, masih adanya pegawai yang merasa kurang diberi kesempatan dalam pengembangan serta peningkatan karirnya. Hal ini tercermin tidak adanya harmonisasi antara bagian-bagian, harmonisasi antara atasan dan bawahan karena apabila ada kebijakan yang datangnya dari atasan tidak terlaksana di bawahan dengan baik, loyalitas kerja tidak terlihat pada pegawai, kontribusi yang diberikan oleh pegawai tidak maksimal, kesemua fenomena di atas dibuktikan dengan pekerjaan tidak terlaksana tepat waktu, pekerjaan terlaksana apabila diperintahkan terus menerus tidak dilaksanakan dengan kesadaran sendiri, penuh perhatian, tidak sesuai minat yang dimiliki, sehingga tidak ada kepuasan terhadap kinerja pegawai yang dirasakan.

Berdasarkan atas fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "pengaruh karakteristik pekerjaan, semangat kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur".

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.
2. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.

Adapun tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.
2. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.
3. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. Menurut Arikunto (2002) populasi adalah keseluruhan subyek (objek) penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. Total pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur adalah 46 pegawai. Menurut Wiyono (2011) sampel merupakan bagian populasi yang terwakili dan akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang terwakili. Penelitian ini menggunakan metode sensus dalam penentuan jumlah sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu berjumlah 46 orang pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. Semua populasi dijadikan responden karena jumlah populasi kecil.

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis PLS. *Partial least square* (PLS) merupakan pendekatan yang lebih tepat untuk tujuan prediksi. PLS pertama kali dikembangkan oleh Herman Wold, beliau adalah pegawai dari Karl Joreskog (yang mengembangkan AMOS). Model ini dikembangkan sebagai alternatif untuk situasi dimana teorinya lemah atau indikator yang tersedia tidak memenuhi model pengukuran reflektif. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk merekomendasikan hubungan yang ada atau belum dan juga mengusulkan proposisi pengujian selanjutnya.

Asumsi PLS khususnya hanya berkaitan dengan pemodelan struktural, dan tidak terkait dengan pengujian hipotesis yaitu: (1) hubungan antara variabel laten dalam inner model adalah linear dan adatif, dan (2) model structural bersifat rekursif. Selain itu berhubungan dengan sampel size, maka sampel dalam PLS dapat diperkirakan dengan: (a) sepuluh kali jumlah jalur struktural (*struktural path*) pada inner model, dan (b) Sampel size kecil 30-50 atau sampel besar lebih dari 200.

Pengujian model empiris penelitian ini berbasis *variance Partial Least Square* (PLS) dengan *software SmartPLS*. Pengujian *goodness of fit* dilakukan baik pada tahapan pengukuran variabel (*outer model*) dengan melihat nilai *estimasi loading* karena penelitian ini seluruh variabel laten diukur dengan indikator bersifat reflektif, maka evaluasi terhadap model pengukuran dapat dilakukan melalui *convergent validity*, jika nilai estimasi *loading* $\geq 0,50$ dan nilai titik kritis (*critical ratio/CR*) signifikan pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$.

Discriminant validity dengan melihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*), yang direkomendasikan nilai AVE lebih besar dari 0,50 dan nilai *composite reliability* lebih besar atau sama dengan 0,70 (Hair *et al.*, 2010 dan Ghozali, 2015).

Goodness of Fit untuk *inner model* dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat R^2 (*R-square* variabel eksogen) untuk konstruk laten, mengukur seberapa nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameterinya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai *Q-square* < 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Perhitungan *Q-square* dilakukan dengan rumus: $Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$. Di mana $R_1^2, R_2^2 \dots R_p^2$ adalah *R-square* variabel eksogen dalam model persamaan. Besaran Q^2 setara dengan koefisien determinan total R^2 pada analisis jalur. Asumsi data terdistribusi bebas (*distribution free*), model struktural pendekatan prediktif PLS dievaluasi dengan *R-square* untuk konstruk dependen, *Q-square test* untuk relevansi prediktif, t-statistik dengan tingkat signifikansi setiap koefisien jalur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan Program SmartPLS. Hasil analisis PLS dapat dilakukan dengan mengevaluasi model persamaan struktural. Dalam studi ini terdapat dua evaluasi mendasar dalam analisis PLS yaitu: *Pertama*, evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur variabel laten; kriteria uji validitas dan reliabilitas instrumen pada penelitian ini mengacu pada *discriminant validity*, *convergent validity*, dan *composite reliability*. *Kedua* menilai *inner model* atau *structural model* untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Pengujian *inner model* dalam analisis PLS dilakukan melalui *resampling bootstrap*.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian model pengukuran (*measurement model*) dalam riset ini bertujuan untuk menilai variabel-variabel indikator (*observed variabel*) yang merefleksikan sebuah konstruk atau variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung baik pada data persepsi maupun ratio. Analisis atas indikator-indikator yang digunakan diuji agar memberikan makna. Analisis

secara empiris bertujuan memvalidasi model dan reliabilitas konstruk yang mencerminkan parameter-parameter pada variabel laten yang dibangun berdasarkan teori dan kajian empiris. Penelitian ini menggunakan empat variabel laten yaitu karakteristik pekerjaan, semangat kerja, kemampuan kerja dan kinerja pegawai dengan indikator variabel yang bersifat reflektif.

Evaluasi model pengukuran variabel laten dengan indikator reflektif dianalisis dengan melihat convergent validity masing-masing indikator. Pengujian convergent validity pada PLS dapat dilihat dari besaran outer loading setiap indikator terhadap variabel latennya. Outer loading di atas 0,70 sangat direkomendasikan, namun demikian nilai faktor loading 0,50-0,60 masih dapat ditolerir (Solimun, 2010; Ghazali, 2011). Outer model atau measurement model adalah penilaian terhadap validitas dan reliabilitas variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *discriminant validity*, *composite reliability* dan *convergent validity*. Berdasarkan ketiga kriteria penilaian model pengukuran dari hasil bootstrapping pada metode PLS, maka pengujian model pengukuran terhadap setiap indikator dapat dijelaskan sebagai berikut:

Discriminant Validity

Pengujian *discriminant validity* dalam penelitian menggunakan nilai *cross loading* dan *square root of average (AVE)* dengan tujuan memeriksa apakah instrumen penelitian valid dalam menjelaskan atau merefleksikan variabel laten.

Discriminant validity dengan menggunakan *square root of average variance extracted* (\sqrt{AVE}). Jika nilai *square root of average variance extracted* (\sqrt{AVE}) setiap variabel lebih besar dari nilai AVE dan korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya, maka instrumen variabel tersebut dikatakan valid diskriminan. Hasil perhitungan nilai *square root of average variance extracted* (\sqrt{AVE}) disajikan pada Tabel 5.1. berikut ini.

Tabel 5.1. Nilai AVE, \sqrt{AVE} dan Korelasi antar Variabel Laten

Variabel Penelitian	AVE	\sqrt{AVE}	Korelasi			
			X ₁	X ₂	X ₃	Y
Karakteristik Pekerjaan (X ₁)	0,864	0,929	1,000			
Semangat Kerja (X ₂)	0,914	0,956	0,838	1,000		
Kemampuan Kerja (X ₃)	0,855	0,924	0,956	0,844	1,000	
Kinerja Pegawai (Y)	0,779	0,882	0,933	0,901	0,934	1,000

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2024

Hasil pengujian pada Tabel 5.1. menunjukkan nilai *square root of average variance extracted* (\sqrt{AVE}) semua variabel penelitian ini lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara variabel laten dengan variabel laten lainnya, sehingga instrumen setiap variabel dikatakan valid diskriminan. Selain itu diperoleh nilai akar AVE variabel karakteristik pekerjaan,

semangat kerja, kemampuan kerja dan kinerja pegawai lebih besar dari korelasi variabel laten bersangkutan dengan variabel laten lainnya dan masih di atas 0,70 (batas toleransi). Artinya konstruk variabel laten karakteristik pekerjaan, semangat kerja, kemampuan kerja dan kinerja pegawai memiliki *discriminant validity* yang baik. Dengan demikian instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel laten atau konstruk dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Discriminant validity dengan menggunakan nilai *cross loading*. Jika nilai *cross loading* setiap indikator dari variabel laten lebih besar dibandingkan dengan *cross loading* variabel lain, maka indikator tersebut dikatakan valid. Hasil komputasi program PLS nilai *Cross Loading* dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 5.2. berikut ini.

Tabel 5.2. Hasil Perhitungan *Cross Loading*

Simbol	Karakteristik Pekerjaan (X ₁)	Semangat Kerja (X ₂)	Kemampuan Kerja (X ₃)	Kinerja Pegawai (Y)
X _{1.1}	0.954	0.752	0.912	0.849
X _{1.2}	0.934	0.778	0.903	0.901
X _{1.3}	0.948	0.692	0.897	0.843
X _{1.4}	0.880	0.888	0.839	0.870
X _{2.1}	0.778	0.926	0.801	0.866
X _{2.2}	0.848	0.979	0.841	0.893
X _{2.3}	0.729	0.941	0.746	0.790
X _{2.4}	0.843	0.979	0.834	0.893
X _{3.1}	0.795	0.816	0.896	0.865
X _{3.2}	0.931	0.793	0.927	0.881
X _{3.3}	0.925	0.729	0.951	0.844
Y _{1.1}	0.902	0.775	0.890	0.912
Y _{1.2}	0.915	0.752	0.930	0.904
Y _{1.3}	0.891	0.761	0.879	0.904
Y _{1.4}	0.913	0.756	0.899	0.898
Y _{1.5}	0.783	0.881	0.782	0.889
Y _{1.6}	0.828	0.822	0.843	0.910
Y _{1.7}	0.742	0.824	0.780	0.854
Y _{1.8}	0.763	0.874	0.756	0.887
Y _{1.9}	0.638	0.725	0.622	0.777

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2024

Berdasarkan pada Tabel 5.2. diatas maka dapat diketahui bahwa secara keseluruhan nilai *cross loading* indikator variabel karakteristik pekerjaan, semangat kerja, kemampuan kerja dan kinerja pegawai berada di atas nilai *cross loading* dari variabel laten lainnya sehingga instrumen penelitian dikatakan valid secara diskriminan.

Convergent Validity

Convergent validity mengukur validitas indikator sebagai pengukur konstruk yang dapat dilihat dari *outer loading*. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70 sangat direkomendasikan, namun demikian nilai faktor *loading* 0,50-0,60 masih dapat ditolerir dengan nilai *t-statistic* di atas 1,96 atau *p-value* < 0,05. Dari nilai *outer loading* juga dapat diinterpretasi kontribusi setiap indikator terhadap variabel laten. *Outer loading* suatu indikator dengan nilai paling tinggi, berarti indikator tersebut merupakan pengukur terkuat atau terpenting dalam merefleksikan dari variabel laten yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 5.2. dapat diketahui bahwa nilai estimasi *outer loading* yang diperoleh di atas 0,70. Dengan demikian konstruk laten memprediksi indikator saling mempengaruhi dan saling ketergantungan antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Composite Validity

Composite reliability menguji nilai *reliability* antara indikator dari konstruk yang membentuknya. Hasil *composite reliability* dikatakan baik, jika nilainya di atas 0,70. Hasil pengujian *composite reliability* model pengukuran pada penelitian ini dapat disajikan pada Tabel 5.3. Hasil Pengujian Reliabilitas Model Pengukuran Instrumen

Variabel	Construk Reliability	Hasil
Karakteristik Pekerjaan (X_1)	0,947	Reliabel
Semangat Kerja (X_2)	0,969	Reliabel
Kemampuan Kerja (X_3)	0,915	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,964	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2024

Hasil pengujian pada Tabel 5.3. diperoleh nilai *composite reliability* variabel karakteristik pekerjaan, semangat kerja, kemampuan kerja dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa kedua variabel laten yang dianalisis memiliki reliabilitas komposit yang baik karena nilainya lebih besar dari 0,70. Dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria atau layak untuk digunakan dalam pengukuran keseluruhan variabel laten yakni: karakteristik pekerjaan, semangat kerja, kemampuan kerja dan kinerja pegawai karena memiliki kesesuaian dan keandalan yang tinggi. Berdasarkan hasil evaluasi *convergent* dan *discriminant validity* dari indikator serta *construct reliability* untuk indikator, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator sebagai pengukur variabel laten masing-masing merupakan pengukur yang valid dan reliabel. Dengan demikian selanjutnya dapat diketahui *goodness of fit* model dengan mengevaluasi *inner model*.

Evaluasi *Goodness of Fit Model*

Model pengaruh langsung dievaluasi dengan memperhatikan nilai koefisien determinasi (R^2) yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Adapun nilai koefisien determinasi (R^2) disajikan pada Tabel 5.4.

Tabel 5.4. Hasil Pengujian *Goodness of Fit*

Model Struktural	Variabel Endogen	R-Square
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,927

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 5.4. diatas maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,927, artinya akurasi model studi ini dapat menjelaskan keragaman variabel karakteristik pekerjaan, semangat kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 92,7%. Sisanya 7,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini. Karena itu model yang didesain dalam penelitian ini dapat dikatakan baik atau model dikatakan memiliki nilai estimasi yang sangat baik atau akurat karena di atas 75%. Pada akhirnya model dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

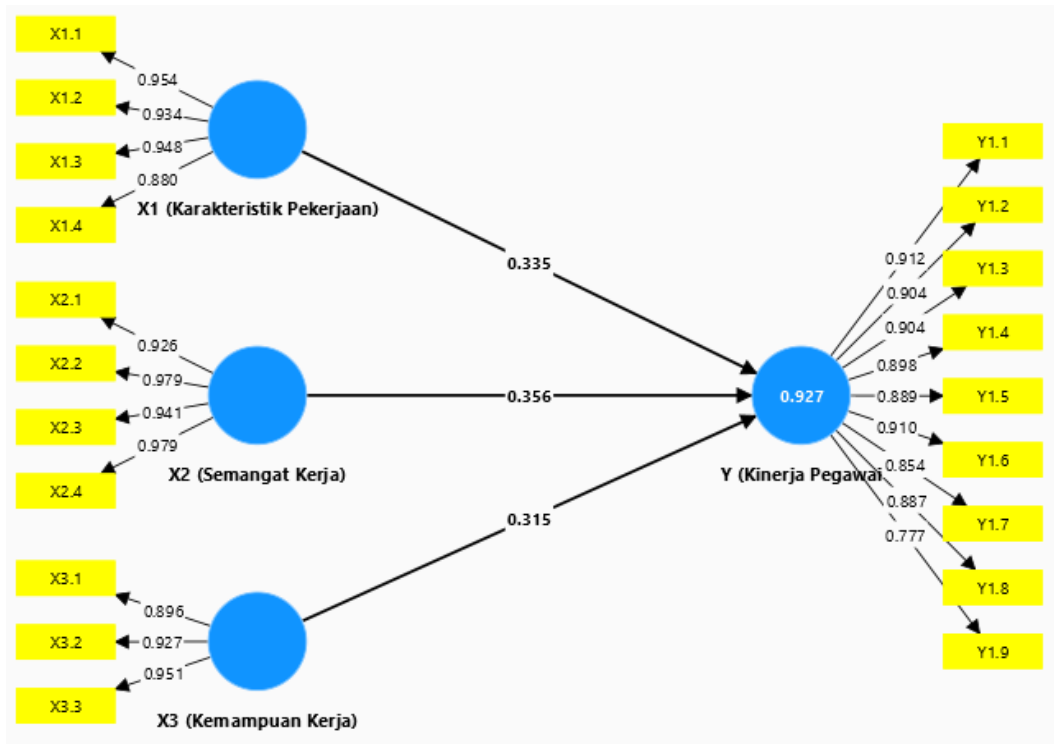
Pengujian Model Struktural dan Hipotesis Penelitian

Model struktural (*inner model*) dievaluasi dengan melihat nilai koefisien parameter jalur hubungan antara variabel laten. Pengujian model struktural (*inner model*) dilakukan setelah model hubungan yang dibangun dalam riset ini sesuai dengan data hasil observasi dan kesesuaian model secara keseluruhan (*goodness-of-fit model*). Tujuan pengujian terhadap model hubungan struktural untuk mengetahui hubungan antara variabel laten yang dirancang dalam studi ini. Dari output model PLS, pengujian model struktural dan hipotesis dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien jalur dan nilai titik kritis (t-statistik) yang signifikan pada $\alpha = 0,05$. Berdasarkan kerangka konseptual penelitian ini, maka pengujian model hubungan dan hipotesis antara variabel dapat dilakukan dengan satu tahapan yaitu: (1) pengujian koefisien jalur pengaruh langsung. Uraian hasil pengujian hubungan antara variabel penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengujian Koefisien Jalur Dan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh secara langsung antara variabel karakteristik pekerjaan, semangat kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian pengaruh antara variabel dapat diketahui dari nilai koefisien jalur dan titik kritis (t-statistik) yang disajikan pada diagram jalur pada Skema 5.1.

Skema 5.1. Diagram Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis



Sumber: Data Primer diolah Tahun 2024

Hasil pengujian pada Skema 5.1. dan tabel 5.5. diperoleh dari tiga pengaruh langsung yang diuji berpengaruh positif dan signifikan yaitu: (1) karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara lengkap dapat disajikan pada Tabel 5.5.

Tabel 5.5. Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis

Pengaruh langsung		Koefisien Jalur (β)			Hasil Pengujian Hipotesis	
		Estimate	t-statistik	ρ -value		
H1.	KP (X_1) -> KP (Y)	0,335	2,505	0.012	Sig.	Diterima
H2.	SK (X_2) -> KP (Y)	0,356	3,017	0.003	Sig.	Diterima
H3.	KK (X_3) -> KP (Y)	0,315	2,355	0,019	Sig.	Diterima
Keterangan: KP= Karakteristik Pekerjaan (X_1); SK = Semangat Kerja (X_2); KK = Kemampuan Kerja (X_3); KP = Kinerja Pegawai (Y).						

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 5.5. diatas maka pengujian koefisien jalur pengaruh langsung dan hipotesis penelitian bertujuan untuk menjawab apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dapat dijelaskan sebagai berikut:

H₁: Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,335 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur adalah searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar $0.012 < \alpha = 0.05$. Hasil pengujian membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima atau didukung oleh realitas yang terjadi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.

H₂: Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,356 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur adalah searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar $0.003 < \alpha = 0.05$. Hasil pengujian membuktikan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima atau didukung oleh realitas yang terjadi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.

H₃: Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,315 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur adalah searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar $0.019 < \alpha = 0.05$. Hasil pengujian membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima atau didukung oleh realitas yang terjadi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai *estimate* koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. Ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Simamora (2004) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemerikaya pekerjaan (*job enrichment*). Program pemerikaya pekerjaan (*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab. Pemerikaya pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi dan kendali. Penambahan elemen tersebut kepada pekerjaan kadangkala disebut pemuatan kerja secara vertical (*vertical job loading*). Pemerikaya pekerjaan (*job enrichment*) itu sendiri merupakan salah satu dari teknik desain pekerjaan. Samuel (2003:75) menjelaskan bahwa pendekatan klasik tentang desain pekerjaan yang diajukan Hackman dan Oldham dalam Dirga (2013:12) dikenal dengan istilah teori karakteristik pekerjaan (*job characteristics theory*).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gibson dalam Vivin (2011:28) bahwa tujuan secara individu dan tujuan keorganisasian sama pentingnya. Imbalan dari organisasi mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja pegawai, sebagai realisasi organisasi memenuhi janjinya. Sebaliknya individu akan merasa manunggal dengan tujuan, terlibat dengan tugas, dan setia terhadap organisasi. Orang tertarik kepada organisasi yang paling tinggi memenuhi harapannya mengenai bentuknya, tujuannya dan nilainya, serta akan memilih organisasi memberikan hasil atau imbalan yang paling baik.

Adanya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai sangat beralasan karena pada dasarnya saat orang bekerja maka mereka menginginkan ada keragaman tugas dalam melaksanakan tugasnya agar kemampuan dan potensi individu yang dimilikinya dapat berkembang, sehingga pegawai tersebut merasa memiliki ikatan dengan organisasi. Kesesuaian tujuan dan visi antara pegawai dengan organisasi juga akan menghasilkan kinerja pegawai terhadap organisasi yang mempekerjakannya.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai *estimate* koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. Ini menunjukkan bahwa semangat kerja akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Karsini *et., al* (2016:11) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sementara Anoraga Karsini *et., al* (2016:14) menyebutkan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta biaya perunit dapat diperkecil. Definisi semangat kerja juga dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya Karsini *et., al* (2016:14) yang mengungkapkan bahwa semangat kerja merupakan suatu gambaran perasaan yang berhubungan dengan tabiat / jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja yang menunjukkan iklim dan suasana pekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam Mawartin (2015:12) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Selain itu, Haddock dalam Ngambi (2011:34) juga mendefinisikan semangat kerja sebagai suatu konsep yang mengacu pada seberapa positif perasaan kelompok terhadap organisasi. Selanjutnya, Seroka dalam Ngambi (2011:41) juga mendefinisikan semangat kerja sebagai kepercayaan atau keoptimisan individu atau kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai *estimate* koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. Ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins (2001:145) menjelaskan bahwa kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. kemampuan intelektual kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1998:145). Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja (Adi Suryadharma *et., al;* 2016). Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gondokusumo (1983: 9-12) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental. Kemampuan fisik adalah keadaan fisik, keadaan kesehatan, tingkat kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu, sedangkan kemampuan mental adalah kemampuan mekanik, kemampuan sosial, dan kemampuan intelektual serta menyangkut pula bakat, ketrampilan dan pengetahuan. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat dikemukakan kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. Semakin baik karakteristik pekerjaan maka semakin baik pula kinerja pegawai.
2. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. Semakin baik semangat kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai.

3. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. Semakin baik kemampuan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Sihotang. (2007). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta: Pradnya Paramita.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2000). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Perusahaan. Bandung
- Achmad S. Ruky. (2002). SISTEM MANAJEMEN KINERJA. Jakarta
- Adi Suryadharma, Gede Riana, Desak Ketut, (2016), PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BPR SRI ARTHA LESTARI DENPASAR), Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 3, No.1.
- Alex S. Nitisemito, (1982), MANAJEMEN PERSONALIA, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Annie F. Parinussa. (2013). PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD JAYAPURA. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 3, No.1.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER. DAYA MANUSIA. Bandung: Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2007). SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Aryo Kristiwardhana. (2011). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BPR ESTETIKA ARTHA GUNA SEMARANG)”. <http://repository.usu.ac.id>.
- As'ad, Moh. (2002). PSIKOLOGI INDUSTRI. Yogyakarta: Liberty.
- Bernardin, H. John and Russel, E.A., (1993). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, AN EXPERIENTIAL APPROACH. Mc. Graw Hill International Edition, Singapore: Mac Graw Hill Book Co.
- Bowditch, James L., Buono, Anthony. (1997). A PRIMER ON ORGANIZATIONAL BEHAVIOR. New York: John Wiley & Son, Inc
- Brown, S. P, (1996), A META-ANALYSIS AND REVIEW OF ORGANIZATIONAL RESEARCH ON JOB INVOLVEMENT. Psychological Buletin, 120 (2), 235-255.

- Dessler, Gary, (2004). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Edisi 9, Jilid 1., Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Dharma, Surya. (2001). MANAJEMEN KINERJA. Edisi ketiga. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Donnelly, Gibson. (1996). ORGANISASI, PRILAKU, STRUKTUR, PROSES. Jakarta: Erlangga
- Flippo, E.B. (2002). PERSONEL MANAGEMENT (MANAJEMEN PERSONALIA), Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Girsang, Siska Yuni C. (2011). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SIANTAR UTARA KOTA PEMATANG SIANTAR. Tesis. Universitas Sumatera Utara. <http://repository.usu.ac.id>.
- Gondokusumo, A.A. (1983). KOMUNIKASI PENEGASAN. Jakarta: Gunung Agung.
- Gordon B, (1994), MANAGEMENT SYSTEM INFORMATION, TP. Midas Surya Grafindo, Jakarta.
- Hadari Nawawi. (2001). METODE PENELITIAN BIDANG SOSIAL. Gajah Mada University. Press, Yogyakarta.
- Haristryanto, Firman, (2012), PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PERUM PERUMNAS REGIONAL VII MAKASSAR, Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, Makassar, (tidak dipublikasi).
- Harris, Michael, (2000), HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, Second Edition, USA, Harcourt Bluc & Company
- Kusnan, Akhmad, (2006). ANALISIS SIKAP IKLIM ORGANISASI, ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENENTUKAN EFEKTIFITAS KERJA ORGANISASI DI GARNISUN TETAP III SURABAYA, <http://www.damandiri.or.id/file/kusnanunairbab.2.pdf>.
- Lan .(1999). PENILAIAN KINERJA PEGAWAI. Jakarta : LAN
- Lawler, E., (1986), HIGH INVOLVEMENT MANAGEMENT., San Francisco, Jossey-Bass.
- Lila R. (2002). IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA PERUSAHAAN, Bandung PT. Remaja Rosdakarya
- Litwin, G.H. dan Stringer, R. A. (1968). MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CLIMATE. Boston
- Luthans, Fred, (2006), PERILAKU ORGANISASI, Edisi Sepuluh, Penerbit Andi., Yogyakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, (2007). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta: Bumi Aksara

- Manullang. M., Marihot. Manullang. (2001). MANAJEMEN PERSONALIA. Yogyakarta Gajah Mada University Press
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H, (2001). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Moeljono, Djokosantoso. (2003). BUDAYA KORPORAT DAN KEUNGGULAN KORPORASI. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Muthalib, Dzulfikri Azis Dkk. (2023). ETIKA PROFESI DALAM DUNIA BISNIS. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Muthalib, Dzulfikri Azis Dkk. (2023). ETIKA BISNIS. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Poerwadarminta, W.J.S, (1984), KAMUS UMUM BAHASA INDONESIA , Jakarta. PN Balai Pustaka
- Ranupandojo, Hedjrachman, dan, Suad, Husnan, (2002), MANAJEMEN PERSONALIA, Edisi Keempat Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, S, P, (1996), PERILAKU ORGANISASI, PT. Prehallindo, Jakarta
- Robbins dan Judge. (2008). PERILAKU ORGANISASI, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Samodra Wibawa, (1994), EVALUASI KEBIJAKAN PUBLIK, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Schuler, Randal S. dan Jackson, Susan E, (1996), MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA MENGHADAPI ABAD KE 21, Jilid 2, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2001). SUMBER DAYA MANUSIA DAN PRODUKTIVITAS KERJA. Jakarta
- Sugiyono. (2001). METODE PENELITIAN BISNIS, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Sule, E.T dan Saefullah, Kurniawan. (2005). PENGANTAR MANAJEMEN, Jakarta.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. (2009). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Yogyakarta.
- Syaiful Sagala. (2008). KEMAMPUAN PROFESIONAL GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN. Medan: Alfabeta.
- T. Hani Handoko, (2005), MANAJEMEN, Erlangga, Jakarta.
- Tb. Syafri Mangkuprawira, (2003), MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIK. Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Tiffin, I dan Mc. Cormick, E.S., (2001) *INDUSTRY PSYCHOLOGY*, New Jersey : Prentice Hall Inc. Englewood Cliffs Homewood Linolis.
- Veithzal Rivai, (2008), *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN*, Bandung.
- Werdiningsih, Rini Dkk. (2023). *KONSEP DASAR TEORI ORGANISASI*. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Winardi, J, (2002), *MOTIVASI DAN PEMOTIVASIAN DALAM MANAJEMEN*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, (2007). *BUDAYA DAN IKLIM ORGANISASI*. Jakarta : Salemba Empat
- Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, and Osborn. (2001). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR A GLOBAL PERSPECTIVE*. John Wiley & Sons. Australia.