



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEMAMPUAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. FIF  
GROUP KRAKSAAN PROBOLINGGO  
DIMEDIASI MOTIVASI KERJA**

**TESIS**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat**

**Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen**

**Oleh**

Dyah Ratna Puspita Sari  
NPM : 22002081014



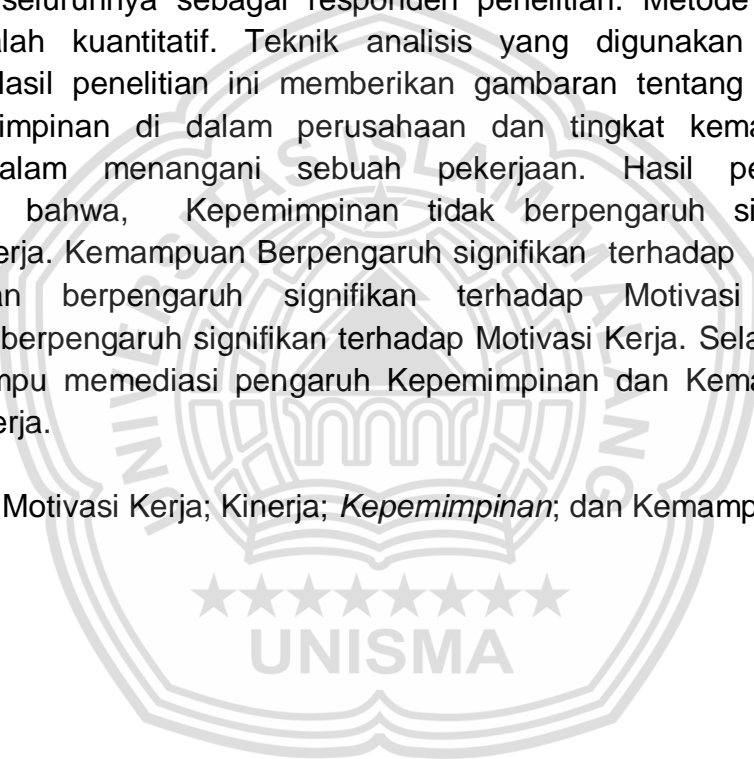
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
MALANG  
2022**



## Abstrak

Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan didalam ketatnya persaingan. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut. Cara meningkatkan kinerja, perusahaan juga harus memperhatikan tingkat kemampuan karyawan dan gaya memimpin dalam bekerja. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis peran Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja pada pengaruh implementasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Populasi penelitian ini adalah karyawan FIF Group Kraksaan yang berjumlah 45 dan diambil seluruhnya sebagai responden penelitian. Metode analisis datanya adalah kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah *SmartPLS*. Hasil penelitian ini memberikan gambaran tentang konsep gaya kepemimpinan di dalam perusahaan dan tingkat kemampuan karyawan dalam menangani sebuah pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Kemampuan Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Selanjutnya motivasi mampu memediasi pengaruh Kepemimpinan dan Kemampuan terhadap Kinerja.

**Kata Kunci** : Motivasi Kerja; Kinerja; *Kepemimpinan*; dan Kemampuan



## Abstract

Human Resources is a crucial aspect to support the productivity of a company in order to be able to survive in intense competition. Therefore, a company must be able to manage its Human Resources properly in order to increase productivity in the company. How to improve performance, companies must also pay attention to the level of employee ability and leadership style at work. The purpose of this study is to analyze the role of leadership and work ability on the effect of the implementation of work motivation on performance. The population of this research is the employees of FIF Group Kraksaan, totaling 45 and taken entirely as research respondents. The data analysis method is quantitative. The analytical technique used is SmartPLS. The results of this study provide an overview of the concept of leadership style in the company and the level of employee ability in handling a job. The results of the study indicate that leadership has no significant effect on performance. Ability has a significant effect on performance. Leadership has a significant effect on work motivation. Ability has a significant effect on work motivation. Furthermore, motivation is able to mediate the influence of Leadership and Ability on Performance.

Keywords: Work Motivation; Performance; Leadership; and Ability



University of Islam Malang  
**REPOSITORY**

Hak Cipta Milik UNISMA



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan didalam ketatnya persaingan manufakturing saat ini. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut.

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan. Perkembangan zaman saat ini yang semakin maju menuntut manusia untuk bisa meningkatkan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini perlu dilakukan karena perkembangan zaman tersebut secara otomatis akan berdampak terhadap perubahan teknologi

kearah yang semakin maju. Selain itu, perkembangan zaman juga akan berdampak terhadap meningkatnya tuntutan manusia akan kemampuan dan kualitas diri yang dimiliki saat ini. Salah satu kualitas diri manusia tersebut dapat dilihat dari sejauh mana kinerja yang dimiliki oleh manusia tersebut.

Kinerja seseorang menjadi sangat penting untuk terus ditingkatkan. Menurut Mangkunegara (2017:9) “Kinerja pada dasarnya adalah kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Afandi (2018:84) “Kinerja adalah proses dimana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kemampuan yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Menurut Busro (2018:89) “Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Output, efisiensi dan efektivitas



berhubungan erat dengan produktivitas. Selain efisiensi, produktivitas juga dikaitkan dengan kualitas output yang diukur berdasarkan beberapa standar yang telah ditentukan sebelumnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja seseorang adalah motivasi kerja yang dimiliki, hal ini disebabkan karena motivasi kerja mampu menggerakkan minat seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sesuai dengan pendapat yang mengatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2016:109).

Disamping pendapat tersebut disampaikan juga pendapat lain mengenai motivasi yaitu suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (Sunyoto, 2015:11). Menurut Afandi (2018:23) "Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan.



Kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, keterampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

PT. Federal International Finance (FIF) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha pembiayaan retail sepeda motor dan alat elektronik di Indonesia. Untuk pembiayaan retail sepeda motor baru, PT. Federal International Finance (FIF) telah bekerjasama dengan salah satu produsen sepeda motor PT. Astra Honda Motor, Tbk sebagai pemegang pembiayaan reatail sepeda motor baru dengan merk dagang HONDA. Perusahaan tersebut memiliki 2,8 juta *customer* aktif dan memiliki 152 kantor cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Salah satunya adalah kantor cabang yang terletak di Kabupaten Probolinggo.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan di perusahaan bahwa permasalahan yang dihadapi PT. Federal International Finance Kraksaan Probolinggo adalah kinerja karyawan yang tidak maksimal dalam berkerja hal ini ditandai dengan tidak tercapainya target perusahaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan perusahaan, dalam sehari menyelesaikan 5 unit tapi yang terealisasikan hanya 3 unit sampai 1 unit bahkan pernah tidak sama sekala. Menurunnya kinerja karyawan dalam mencapai target dan tujuan perusahaan tersebut terlihat dari segi penagihan/*Colections* dimana biasanya perusahaan mampu menghasilkan pendapatan hasil tagihan Rp. 2 M/ Bulan

turun menjadi Rp. 1,5 M /Bulan atau Rp. 30 M/ Tahun dan yang terealisasi hanya Rp. 25 M/ Tahun, baik bayar dengan CRField (*Collector*) ataupun bayar di kantor. Hal ini tak lepas dari hasil kinerja karyawan bagian analisa/surveyor yang salah atau lalai dalam melakukan penilaian terhadap konsumen yang layak kredit, selain itu bidang penjualan juga turun hal ini dapat dilihat dari penjualan rata-rata perbulan dimana setiap bulan mampu membukuhkan angka maksimal 45 unit Motor /bulan turun menjadi 30 s/d 35 unit Motor /bulannya. Hal ini selain di pengaruhi oleh daya beli masyarakat turun tetapi juga dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang kurang terhadap pangsa pasar dan tidak adanya pengawasan dari atasan sehingga masih adanya karyawan yang keluar kantor pada saat jam kerja sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik. Akibatnya pekerjaan yang semula dapat di selesaikan dengan tepat waktu tetapi melewati waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan, sehingga pekerjaan tersebut terlihat menumpuk apabila ada pekerjaan lain yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawannya.

Selain faktor kemampuan yang mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Motivasi adalah faktor yang dapat menggerakkan seseorang untuk mempunyai keinginan dan kesediaan bekerja (Robin: 2020) Karyawan yang termotivasi dalam melaksanakan



pekerjaannya, menganggap bahwa tugas mereka adalah tantangan yang harus diselesaikan. Karyawan akan mengerahkan seluruh kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara antusias. Karyawan yang tidak termotivasi maka kinerjanya tidak dapat maksimal dan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Kemudian ada beberapa masalah motivasi kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Kraksaan Probolinggo yaitu antara lain kebutuhan fisik terlihat pada upah kerja lembur yang tidak diberikan kepada semua karyawan, kemudian tidak diberikannya penghargaan yang layak kepada karyawan yang berprestasi, sulitnya mendapatkan promosi jabatan, tidak adanya jaminan keamanan kerja seperti asuransi kecelakaan, sebab mereka ini selaku karyawan yang selalu bekerja di lapangan haruslah mendapat jaminan asuransi, hal inilah harus menjadi perhatian perusahaan dimasa mendatang.

Motivasi mendorong seseorang untuk bekerja. Dalam kehidupan nyata manusia melakukan bermacam-macam kegiatan dan motivasi termasuk didalamnya. Sebab perilaku manusia adalah cerminan yang sederhana dari motivasi dasar mereka, sejalan dengan tujuan perusahaan maka motivasi dan permintaan perusahaan harus saling mendukung. Motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan. Dengan demikian apabila motivasi baik dan sejalan, maka kinerja karyawan yang tinggi akan tercapai dengan baik.

Faktor motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus mampu memperhatikan mengenai bagaimana menjaga mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada

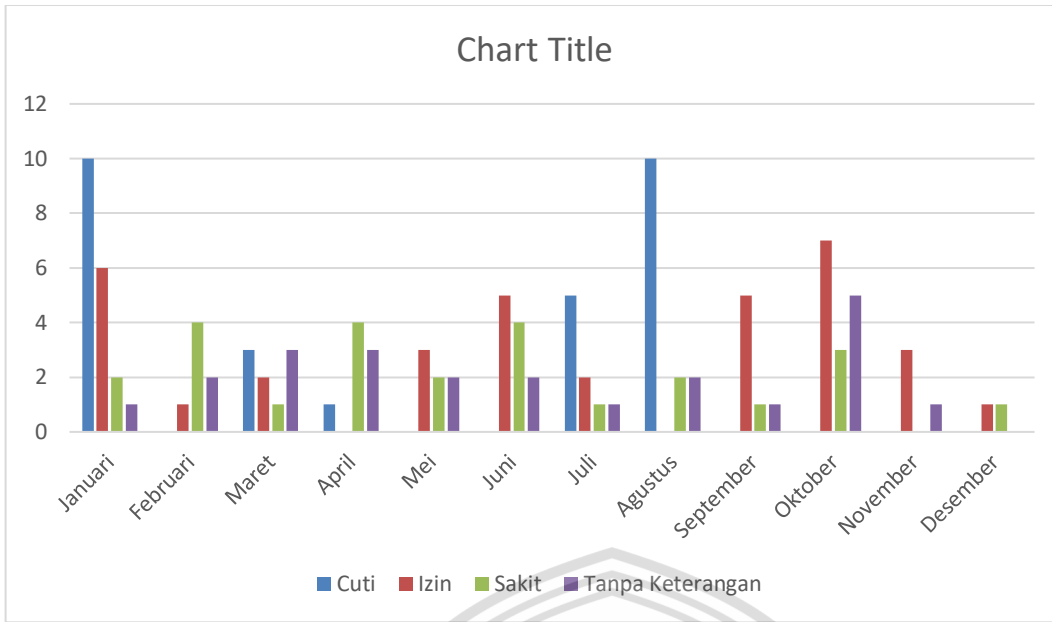
tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusianya. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi-kondisi kondusif itu bisa bermacam-macam, tergantung pada karakteristik perusahaan masing-masing. Tapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain-lain.

Faktor lainnya yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Robbins dalam Susanti (2020:152) "Kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan". Dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas kematangan seseorang yang merujuk pada pengetahuan dan keahlian untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaannya dan berhasil dalam pekerjaannya sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan bidangnya. Menurut Blanchard dan Harsey dalam Kristiani dkk (2013:3) "Kemampuan kerja merupakan

suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaanya”. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja merupakan faktor penentu dalam kinerja karyawan. Diharapkan dengan adanya motivasi kerja dan kemampuan kerja dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas, sehingga berdaya guna dan berhasil guna. karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.

**Tabel 1.1**  
**Daftar Hadir PT. FIF Group Kraksaan**

Bulan	Tingkat Absensi				Jumlah
	Cuti	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	
Januari	10	6	2	1	19
Februari	-	1	4	2	7
Maret	3	2	1	3	9
April	1	-	4	3	8
Mei	-	3	2	2	7
Juni	-	5	4	2	11
Juli	5	2	1	1	9
Agustus	10	-	2	2	14
September	-	5	1	1	7
Oktober	-	7	3	5	15
November	-	3	-	1	4
Desember	-	1	1	-	2



**Gambar 1.1**  
**Absensi PT. FIF Group Kraksaan**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat cuti paling tinggi pada bulan januari dan agustus. Untuk tingkat izin tertinggi pada bulan oktober.

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah: **“Apakah Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Kraksaan Probolinggo dan apakah Motivasi Kerja Memediasinya.”**

## 1.2 Rumusan Permasalahan

Uraian yang dijabarkan pada latar belakang dan berdasarkan pengamatan serta pengalaman yang di alami, maka penulis menoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Kraksaan Probolinggo?



2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. FIF Group Kraksaan Probolinggo?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. FIF Group Kraksaan Probolinggo?
4. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. FIF Group Kraksaan Probolinggo?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. FIF Group Kraksaan Probolinggo?
6. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. FIF Group Kraksaan Probolinggo?
7. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. FIF Group Kraksaan Probolinggo?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan tersebut, maka tujuan yang hendak diapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Kraksaan Probolinggo?
2. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. FIF Group Kraksaan Probolinggo?
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. FIF Group Kraksaan Probolinggo?



4. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. FIF Group Kraksaan Probolinggo?
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. FIF Group Kraksaan Probolinggo?
6. Untuk menganalisis dampak mediasi motivasi kerja pada pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. FIF Group Kraksaan Probolinggo?
7. Untuk menganalisis dampak mediasi motivasi kerja pada pengaruh kemampuan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. FIF Group Kraksaan Probolinggo?

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat untuk berbagai pihak di antaranya yaitu :

1. Manfaat Teoritis Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsifikiran bagi perkembangan dan perubahan kebijakan yang ada di lembaga FIF Group Kraksaan.
2. Manfaat Praktis atas diadakannya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau saran bagi Lembaga Institusi di PTS Universitas Wiraraja terhadap pengaruh Gaya Kepemimpinan dan kemampuan terhadap Kinerja dimediasi Motivasi di FIF Group Kraksaan, serta menjadi tolak ukur dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan terhadap penelitian selanjutnya, khususnya bagi mereka yang ingin melakukan penelitian dalam



hal pengaruh pengaruh Gaya Kepemimpinan dan kemampuan terhadap  
Kinerja dimediasi Motivasi di FIF Group Kraksaan.



## BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti menguraikan simpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Kraksaan Probolinggo
2. Berdasarkan hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara kemampuan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Kraksaan Probolinggo
3. Berdasarkan hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. FIF Group Kraksaan Probolinggo
4. Berdasarkan hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara kemampuan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. FIF Group Kraksaan Probolinggo
5. Berdasarkan hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Kraksaan Probolinggo
6. Berdasarkan hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ada pengaruh mediasi motivasi antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Kraksaan Probolinggo

7. Berdasarkan hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ada pengaruh mediasi motivasi antara kemampuan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Kraksaan Probolinggo

## **6.2 Saran**

Beberapa keterbatasan dapat mempengaruhi hasil penelitian dan dapat dijadikan bahan evaluasi untuk penelitian selanjutnya.

Beberapa saran dari hasil penelitian ini antara lain adalah:

### **6.2.1 Saran Untuk Universitas Wiraraja Madura**

FIF Group Kraksaan hendaknya terus meningkatkan kemampuan dan kepemimpinan karyawannya, agar kepemimpinan dan kemampuan yang dirasakan oleh karyawan di FIF Group Kraksaan meningkat sehingga mencapai kinerja baik yang dirasakan oleh individu maupun organisasi (FIF Group).

### **6.2.2 Saran Bagi penelitian Selanjutnya**

Bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut disarankan untuk :

1. Menambahkan variabel-variabel lain, seperti fasilitas kerja, beban kerja dan stres kerja.
2. Dapat menambah item atau indikator pertanyaan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik.





## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zafana Phublishing.
- Arini. 2015. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara (Pabrik Gula)*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 22, No. 1.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Ferdiansyah, dkk. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumsel Dimediasi Motivasi Kerja*. Jurnal Administrasi Bisnis
- Ghozali, I. 2014. *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif Dengan Partial Universitas, Least Square (Edisi Keempat)* Semarang: Badan Penerbit Diponegoro.
- Kristiani, Ayu, Dyah. 2013. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi pada karyawan operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkit Semarang*. Jurnal Administrasi Bisnis
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sudarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT. Rafika Aditama
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonnomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2015. *Perilaku Konsumen Dan Pemasaran*. Yogyakarta: Caps
- Susanti, Pessi. Dkk. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kepahiang)*. Jurnal Administrasi Bisnis
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fajar Interratama Mandiri.
- Umama, Azza, Hanny. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Nety Collection di Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis



Wijaya, Hendri. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Musi Banyuasin*. Jurnal Media Ekonomi Vol. 21, No.3.

