

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERSONEL BINTARA DINAS KESEHATAN TNI ANGKATAN LAUT DAN UNSUR PELAKSANA TEKNIS (UPT) WILAYAH JAKARTA

Oleh :

Ida Ayu Nyoman Putranti¹, Ahmad Faisal²

¹ Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma
Email : ¹dayuputranti21@gmail.com

²Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma
Email : ²ahmad@unsurya.ac.id

Abstract :

This research aims to examine and analyze the effects of leadership, ability, and motivation on employee performance of Warrant officers and non-commissioned personnel (Case study at Indonesian Navy Health Service). The method of research is a quantitative approach. Data of research is primary data for observation from April up to August 2020. The number of samples of this research was 94 respondents, consists of all Warrant officers and non-commissioned personnel levels.

The method used in this research is path analysis, which previously used the instrument test in the questionnaire, namely by testing the validity and reliability, then testing the analysis requirements, namely the normality test, significance test, and linearity test. After that, the hypothesis is tested. The conclusions of the research results are as follows: Leadership has a positive effect on motivation, the ability has a positive effect on motivation, leadership has a positive direct effect on performance, the ability has a direct positive effect on performance, motivation has a direct positive effect on performance, Leadership, Ability, and Motivation together have a positive effect on the performance of the Indonesian Navy Health Service personnel.

Keywords : Leadership, Ability, Motivation, and Employee's Performance.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan, seorang pemimpin harus dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, baik antara sesama personel, maupun antara atasan dengan bawahan. Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan serta mengkoordinasikan potensi yang dimiliki seluruh personel akan terkait dengan peningkatan motivasi dalam melakukan pekerjaan. Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan pencapaian tujuan suatu organisasi adalah mengenai kinerja personel. Kepemimpinan, kemampuan kerja dan motivasi personel yang tinggi sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi.

Berdasarkan Organisasi dan Prosedur (Orgapros) Dinas Kesehatan Angkatan Laut, Keputusan Kasal Nomor Kep/28/VII/1977 tanggal 13 Juli 1997, Dinas Kesehatan TNI Angkatan Laut (Diskesal) merupakan salah satu organisasi kedinasan dibawah TNI Angkatan Laut, sebagai Badan Pelaksana Pusat TNI Angkatan Laut (Balakpus) yang

berkedudukan di bawah Kepala Staf Angkatan Laut. Yang memiliki tugas menyelenggarakan pembinaan fungsi dan pelaksanaan kegiatan kesehatan TNI Angkatan Laut yang meliputi kesehatan kelautan, kesehatan preventif, kesehatan kuratif dan rehabilitasi serta pengadaan material kesehatan di lingkungan TNI Angkatan Laut. Dengan demikian personel kesehatan yang bekerja di Diskesal dan jajarannya seharusnya memiliki kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan disertai kepemimpinan atasan yang efektif sehingga kinerja personel yang optimal tercapai, karena staf yang berada di Diskesal ini merupakan kepanjangan fasilitas kesehatan yang ada di daerah di seluruh Indonesia.

Kepemimpinan memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan suatu organisasi. Atasan di Diskesal mempunyai fungsi sentral dalam suatu organisasi. Suatu organisasi memerlukan atasan yang handal yang memiliki jiwa kepemimpinan, bisa mengatur, mengelola dan dapat mempengaruhi anak buah yang dipimpinnya untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi. Penggantian kepemimpinan mempengaruhi kebijakan dari setiap pemimpin. Pemimpin kurang dekat dengan anggotanya sehingga kurang bisa mempengaruhi bawahan agar loyal dan mematuhi aturan yang ditetapkan satuan kerja Diskesal, dan kemampuan untuk membawa personel kepada tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Kemampuan kerja anggota Bintara Diskesal, Rumkital dr. Mintohardjo, Lembaga Kedokteran Gigi (Ladokgi) RE Martadinta, Lembaga Farmasi TNI Angkatan Laut (Lafial) masih perlu ditingkatkan lagi, hal tersebut dilihat dari kemampuan diri yang belum mengarah pada efisiensi, aktivitas sukarela pegawai yang kemungkinan dihargai atau tidak tetapi memberikan kontribusi positif terhadap organisasi untuk memperbaiki kualitas pekerjaan dan efektivitas kerja yang tinggi salah satunya dengan mengoptimalkan pendidikan, pelatihan, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman masing anggota Bintara di bawah jajaran Diskesal dan Wilayah Jakarta. Dengan jumlah anggota 123 orang tingkat pendidikan dari SMA menjadi jenjang setara D3 di bidang kesehatan adalah sekitar 37,8 %. Pelatihan dan ketrampilan juga perlu diberdayakan setiap tahun untuk meningkatkan profesionalitas dalam bekerja. Seorang bintara dalam melakukan suatu pekerjaan harus mempunyai kemampuan dalam kegiatan sehari-hari yang merupakan tanggung jawabnya.

Motivasi yang rendah untuk berprestasi kerja. kemampuan kerja sangat erat kaitannya dengan sikap profesionalisme dari cara kerja personel, yaitu kemampuan menguasai, memahami dan melaksanakan tugas yang sesuai dengan profesinya, mampu bekerja secara produktif, efisien, mandiri, inovatif juga memiliki dedikasi dan moral yang tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh personel yang datang terlambat, tidak disiplin, adanya touch finger print sebagai absensi yang lebih akurat tidak dapat berfungsi secara baik, masih mengutamakan kepentingan pribadi, jarang mengisi buku absen apel pagi dan apel siang, kurang tercapainya target kinerja sesuai tugas dan kewajibannya.

Kepemimpinan, kemampuan kerja dan motivasi merupakan salah satu faktor penting bagi personel didalam bekerja, baik dilapangan maupun di staf, sehingga apabila personel memiliki potensi kepemimpinan dan kemampuan kerja yang baik akan mampu menjamin keberhasilan dari tugas yang dipercayakan kepadanya. Begitu juga sebaliknya jika terjadi ketidakefektifan dalam kepemimpinan di organisasi, kemampuan kerja yang tidak profesional dalam menguasai tugas dan tanggung jawab sesuai tugas pokoknya serta motivasi yang tidak mengalami peningkatan bagi personel, maka akan terhambat di dalam penyelesaian tugas-tugas terutama yang berhubungan dengan segala bidang kesehatan sehingga akan berdampak merugikan dan menyulitkan organisasi fasilitas kesehatan di daerah-daerah terutama daerah terpencil yang membutuhkan alat-alat kesehatan dan bekal

kesehatan yang direncanakan oleh Diskesal sebagai pembina pusat kesehatan TNI Angkatan Laut.

Dengan personel yang tersebar di seluruh Indonesia, Diskesal dengan membawahi pelayanan kesehatan di Unsur Pelaksana Teknis (UPT) diantaranya Rumkital dr. Mintohardjo di Jakarta, Lembaga Kedokteran Gigi (Ladokgi) RE. Martadinata di Jakarta, Lembaga Farmasi TNI Angkatan Laut (Lafial) di Jakarta. Satuan kerja (Satker) Diskesal harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan kemampuan kerja, motivasi dengan kepemimpinan atasan yang baik sehingga bisa meningkatkan kinerja yang efisien dan efektif sesuai bidang tugasnya, dan selain itu personel juga dapat dijadikan sebagai mitra utama dalam penunjang keberhasilan satker Diskesal dan UPT nya. Personel strata bintara merupakan jumlah personel yang cukup besar di Diskesal, yang secara langsung akan mempengaruhi jalannya organisasi walaupun merupakan seorang bawahan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, sebagai rumusan permasalahan yang akan diteliti adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja personel bintara Dinas Kesehatan TNI AL?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap motivasi personel bintara di Dinas Kesehatan TNI AL?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja personel bintara di Dinas Kesehatan TNI AL?
4. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja personel bintara di Dinas Kesehatan TNI AL?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja personel bintara di Dinas Kesehatan TNI AL?

KAJIAN TEORETIK

1. Kinerja

Menurut Hasibuan Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan.

Sedangkan menurut Colquitt definisi dari kinerja adalah *“Job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatif, to organizational goal accomplishment. This definition of job performance includes behaviors that are within the control of employees, but it places a boundary on which behaviors are (and are not) relevant to job performance.”* Kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai-nilai yang terangkum pada tingkah laku pegawai baik yang positif maupun negatif untuk mencapai tujuan organisasi

Lebas dan Euske selanjutnya menawarkan definisi kinerja yang lebih komprehensif, yaitu: *“Performance is the sum of all processes that will lead managers to taking appropriate actions in the present that will create a performing organization in the future*

(i.e., one that is effective and efficient)”. Kinerja adalah sekumpulan proses yang mendorong seorang manajer untuk mengambil tindakan yang tepat pada hari ini sehingga mampu menghasilkan performansi organisasi di masa yang akan datang (yakni efektivitas dan efisiensi organisasi).

Sementara Luthans menekankan pada kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Hal ini diutarakan dalam pendapatnya bahwa: *Managing for high performance starts with measurement. From this relationship, right expectations can be created in ways that allow for measurement of quantity and quality of the person's performance. We focus on the performance. We have found that focusing on quantity alone can be counterproductive. Consequently, we always include quality assessment.*

Bernardin dan Russel mengemukakan bahwa Performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Pendapat John M. Ivancevich Robert Konopaske Michael T. Matteson tentang kinerja adalah *“Job performance may be viewed as a function of the capacity to perform, the opportunity to perform, and the willingness to perform.”* Kinerja pekerjaan dapat dilihat sebagai fungsi dari kapasitas untuk melakukan, kesempatan untuk melakukan, dan kemauan untuk melakukan.

Sutrisno menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut : (1) Efektivitas dan Efisiensi. Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan. (2) Otoritas dan Tanggung Jawab. Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi. (3) Disiplin. Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat. (4) Inisiatif. Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

Pengukuran kinerja merupakan suatu langkah yang harus dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Melalui pengukuran kinerja tingkat capaian kinerja dapat diketahui. Whittaker dalam Nawawi, mengemukakan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (goals and objectives). Menurut Wittaker, elemen kunci dari sistem pengukuran kinerja terdiri atas: perencanaan dan penetapan tujuan, pengembangan ukuran yang relevan, pelaporan formal atas hasil, dan penggunaan informasi.

Dwiyanto menjelaskan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu: (1) Produktivitas. Produktivitas adalah rasio antara input dan output atau perbandingan antara input dan output. (2) Kualitas Layanan. Merupakan indikator yang relatif tinggi, maka bisa menjadi satu ukuran kinerja birokrasi publik yang mudah dan murah digunakan. Kepuasan masyarakat bisa menjadi indikator untuk menilai kinerja birokrasi politik. (3) Responsivitas. Responsivitas yaitu kemampuan birokrasi untuk kebutuhan masyarakat, Menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program

pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat. (4) Responsibilitas. Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu sesuai dengan prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit dan implisit. (5) Akuntabilitas. Akuntabilitas Publik menunjuk seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat.

Dari beberapa kajian dan analisis di atas, maka dapat disintesis Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya meliputi bekerja secara efektif dan efisien dengan menekankan hasil kerja secara kuantitas dan berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan enam indikator yaitu: (1) Capaian hasil kerja, (2) Kesetiaan, (3) prestasi kerja, (4) kedisiplinan, (5) kerja sama, (6) tanggungjawab dan (7) pelaksanaan tugas.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Peter G. Northouse adalah suatu proses di mana seorang individu mempengaruhi suatu kelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. "Leadership is a process where by an individual influences a group of individuals to achieve a common goal". Mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses berarti bahwa itu bukanlah suatu sifat atau karakteristik yang berada dalam diri seorang pemimpin, melainkan suatu peristiwa transaksional yang terjadi antara pemimpin dan para pengikut.

Menurut pendapat Ivancevich, Konopaske, Matteson tentang kepemimpinan "Leadership as the process of influencing others to facilitate the attainment of organizationally relevant goals". Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk memfasilitasi pencapaian tujuan yang relevan secara organisasi". Tiga variabel penting yang ada dalam semua situasi kepemimpinan adalah orang, tugas, dan lingkungan.

Kepemimpinan didefinisikan menurut Knud Sinding and Christian Waldstrom adalah "Leadership is defined as: 'a social influence process in which the leader seeks the voluntary participation of subordinates in an effort to reach organisational goals'" sebagai proses pengaruh sosial di mana pemimpin mencari partisipasi sukarela bawahan dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi'.

Pendapat lain dikemukakan oleh Amstrong tentang kepemimpinan: "To lead people is to inspire, influence and guide. Leadership can be described as the ability to persuade others willingly to behave differently. It is the process of getting people to do their best to achieve a desired result. It involves developing and communicating a vision for the future, motivating people and securing their engagement". Memimpin orang berarti menginspirasi, mempengaruhi, dan membimbing. Kepemimpinan dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk membujuk orang lain untuk berperilaku berbeda. Ini adalah proses untuk membuat orang melakukan yang terbaik untuk mencapai hasil yang diinginkan. Ini melibatkan pengembangan dan komunikasi visi untuk masa depan, memotivasi orang, dan mengamankan keterlibatan mereka.

Colquit mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut "Leadership, defined as the use of power and influence to direct the activities of followers toward goal achievement". Kepemimpinan yang didefinisikan sebagai penggunaan kekuatan dan pengaruh untuk mengarahkan kegiatan pengikut menuju pencapaian tujuan. Efektivitas pemimpin akan didefinisikan sebagai sejauh mana tindakan pemimpin menghasilkan pencapaian tujuan unit,

komitmen berkelanjutan dari karyawan unit, dan pengembangan rasa saling percaya, rasa hormat, dan kewajiban pemimpin.

Menurut Robbins, Judge dan Breward kepemimpinan adalah *'leadership as the ability to influence a group toward the achievement of a vision or set of goals'* Kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian visi atau serangkaian tujuan. Organisasi yang mendukung kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang mendukung untuk yang optimal.

Kepemimpinan menurut Chaniago adalah seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengerahkan usaha bersama kearah pencapaian sasaran – sasaran tertentu.

Kepemimpinan menurut Badu dan Djafry Pemimpin adalah individu yang memimpin, dan kepemimpinan merupakan sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Oleh karena itu, kepemimpinan ialah kemampuan untuk mempengaruhi manusia dalam melakukan dan tidak melakukan sesuatu.

Berdasarkan beberapa kajian dan analisis tersebut dapat disintesiskan bahwa kepemimpinan suatu proses mempengaruhi orang lain atau pengikutnya baik individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama organisasi dengan menetapkan indikator pemimpin sebagai berikut: (1) komunikasi efektif, (2) pengambilan keputusan (3) membangun kerjasama (4) Kemampuan memotivasi (5) Membangun hubungan pemimpin dan anggota (6) Manajerial

3. Kemampuan Kerja

Robbins and Judge *"Ability is an individual's current capacity to perform the various tasks in a job. Overall abilities are essentially made up of two sets of factors: intellectual and physical"*. kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan pada dasarnya terdiri dari dua kelompok faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kemampuan menurut Colquitt adalah sangat terkait dengan efektivitas dalam pekerjaan. *"abilities are highly related to effectiveness in jobs."* Kemampuan relatif stabil. Meskipun kemampuan dapat berubah perlahan dari waktu ke waktu dengan instruksi, latihan berulang, dan pengulangan, tingkat kemampuan yang diberikan umumnya membatasi seberapa banyak seseorang dapat meningkat, bahkan dengan pelatihan terbaik di dunia.

Soelaiman menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sinding dan Waldstrom *"Ability represents a broad and stable characteristic responsible for a person's maximum"* Kemampuan mewakili karakteristik luas dan stabil yang bertanggung jawab atas kinerja maksimal seseorang. kemampuan dapat mempengaruhi kinerja pada tugas yang diberikan, kinerja pada semua tugas akan meningkat seiring dengan meningkatnya kemampuan.

Menurut TEngland definisi kemampuan kerja yang spesifik dapat dirumuskan sebagai berikut: Seseorang memiliki kemampuan kerja tertentu jika (dan hanya jika) orang yang

memiliki (setidaknya satu bagian yang relevan dari) kompetensi manual, intelektual dan sosial, bersama-sama dengan (kapasitas eksekutif) fisik, mental dan kesehatan sosial yang diperlukan untuk kompetensi, dan memiliki (beberapa set) kebijakan dasar dan kebijakan pekerjaan spesifik yang relevan (jika ada) yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan (dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan), dengan standar kualitas normal, yang biasanya dapat dicapai (atau dilakukan) oleh seseorang dalam profesi, mengingat bahwa (fisik, psiko-sosial dan organisasi) lingkungan dapat diterima (atau dapat dengan mudah dibuat dapat diterima), dan jika orang tersebut bisa berdiri pekerjaan.

Menurut Veitzal Rivai kemampuan seseorang merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dan seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dalam dua perangkat faktor, yaitu: (1) Kemampuan Intelektual Kemampuan intelektual seseorang berhubungan dengan tingkat IQ atau menyangkut kecerdasan dalam hal pengetahuan. Selain berhubungan dengan IQ (Intelligence Quotient) juga berhubungan dengan EQ (Emotional Quotient) atau kecerdasan emosional. (2) Kemampuan Fisik. Kemampuan fisik memiliki makna penting khusus untuk melakukan pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan.

Menurut Dorota Kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan. *“Work ability is a complex feature and its level reflects the interactions between the volume of both physical and mental activities and functional capabilities of workers, their health and subjective assessment of their status in the given organizational and social conditions.”*

Menurut Robert R. Katz, dalam Moenir ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang di dalam melaksanakan tugas sehingga tercapai hasil yang maksimal, yaitu : 1. Technical Skill (Kemampuan Teknis) adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja. 2. Human Skill (Kemampuan bersifat manusiawi) adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah. (3) Conceptual Skill (Kemampuan Konseptual) adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

Berkaitan dengan konsep kemampuan, ketrampilan atau keahlian pegawai, Paul Hersey dan Blanchard, menyatakan Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh - sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki yaitu : (1) Kemampuan teknis, dengan sub-sub indikator penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, memahami peraturan tugas atau pekerjaan. (2) Kemampuan konseptual dengan sub-sub indikator memahami kebijakan perusahaan, memahami tujuan perusahaan, memahami target perusahaan. (3) Kemampuan sosial dengan sub-sub indikator mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk bekerja dalam tim, kemampuan untuk berempati.

Dari beberapa kajian dan analisis di atas, maka dapat disintesis bahwa kemampuan kerja adalah kecakapan atau kapasitas individu yang merupakan bawaan sejak lahir atau dipelajari untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dengan indikator (1)

Kemampuan teknis, (2) Kemampuan konseptual (3) Kemampuan sosial, (4) Kemampuan intelektual (5) Kemampuan fisik (6) Kemampuan Kognitif (7) Kecerdasan emosional.

4. Motivasi

Armstrong dan Taylor, “*Motivation is the strength and direction of behaviour and the factors that influence people to behave in certain ways*”. Motivasi adalah kekuatan dan arah perilaku serta faktor-faktor yang memengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Orang-orang termotivasi ketika mereka berharap bahwa tindakan mungkin akan mengarah pada pencapaian tujuan dan penghargaan yang dihargai, yang memuaskan kebutuhan dan keinginan mereka. Istilah 'motivasi' dapat merujuk berbagai tujuan yang dimiliki individu, cara individu memilih tujuan mereka dan cara orang lain mencoba mengubah perilaku mereka.

Menurut Griffin and Moorhead “*Motivation is the set of forces that causes people to engage in one behavior rather than some alternative behavior*”. Motivasi adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang terlibat dalam satu perilaku daripada beberapa perilaku alternatif. Manajer berusaha untuk memotivasi orang dalam organisasi untuk berprestasi di tingkat tinggi. Ini berarti membuat mereka bekerja keras, datang bekerja secara teratur, dan memberikan kontribusi positif pada misi organisasi.

Pengertian lain tentang motivasi diungkapkan oleh Robbins dan Judge “*as the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal*”. sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah, dan kegigihan upaya individu untuk mencapai tujuan. Tiga elemen kunci dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan kegigihan. Intensitas menggambarkan seberapa keras seseorang berusaha.

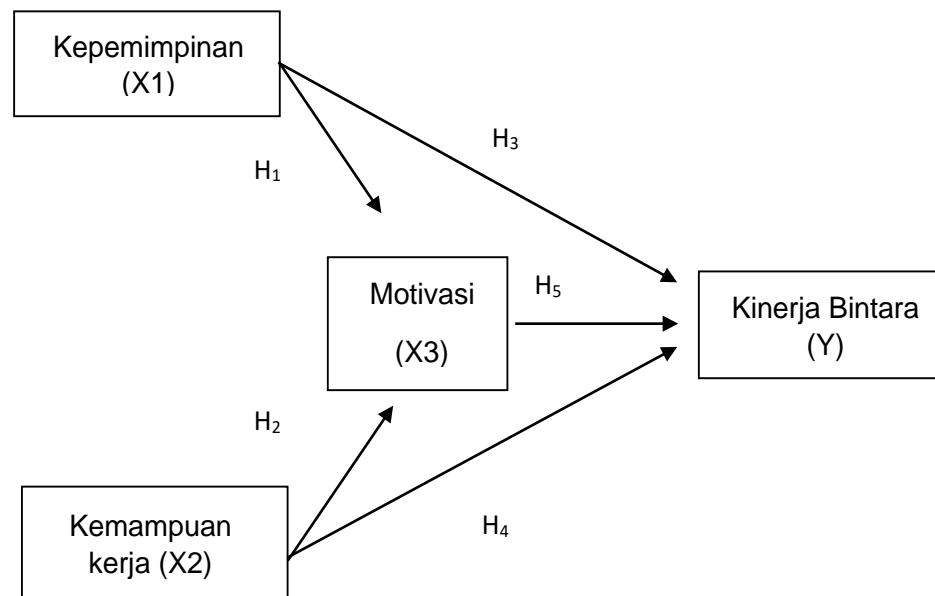
Pengertian motivasi yang hampir sama juga disampaikan oleh Colquitt “*Motivation is defined as a set of energetic forces that originates both within and outside an employee, initiates work-related effort, and determines its direction, intensity, and persistence*”. Motivasi didefinisikan sebagai serangkaian kekuatan energetik yang berasal baik di dalam maupun di luar karyawan, memulai upaya yang terkait dengan pekerjaan, dan menentukan arah, intensitas, dan kegigihannya. Motivasi bukanlah satu hal tetapi lebih merupakan serangkaian kekuatan yang berbeda.

Hasibuan mengatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow, mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut: (1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*). *Physiological needs* yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup, seperti kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat. Kebutuhan fisik ini termasuk kebutuhan utama tetapi merupakan kebutuhan tingkat paling rendah atau dasar. (2) Kebutuhan rasa aman (*safety and security needs*). Kebutuhan rasa aman (*safety and security needs*) yaitu kebutuhan akan keamanan dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. (3) Kebutuhan sosial (*social needs*). Kebutuhan sosial sering pula disebut dengan *social needs* atau *affiliation needs*, adalah kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

Karena manusia adalah makhluk sosial, yang memerlukan kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati (*sense of importance*), kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). (4) Kebutuhan pengakuan (*esteem or status needs*). Kebutuhan pengakuan adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam organisasi atau instansi tersebut, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan. (5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*). Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seseorang akan menggunakan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan yang sulit dicapai orang lain.

Dari berbagai kajian dan analisis teori tentang motivasi yang dikemukakan di atas, maka dapat disintesis bahwa motivasi adalah serangkaian kekuatan dan arah perilaku seseorang untuk menciptakan kegairahan kerja, dan mau bekerjasama dengan memperhitungkan intensitas, arah dan kegigihan individu untuk mencapai kepuasan dengan menggunakan indikator (1) Kebutuhan fisiologis, (2) Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (3) Kebutuhan sosial (4) Kebutuhan penghargaan (5) Kebutuhan aktualisasi diri.



A. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teoritik dan kerangka berpikir diatas, dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja
- H₂ : Kemampuan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja
- H₃ : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja
- H₄ : Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja
- H₅ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum melakukan analisis data dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) terlebih dahulu dilakukan beberapa uji statistik. Hal ini karena *Path Analysis* mensyaratkan data yang akan dianalisis harus memenuhi uji statistik tertentu. Oleh karena itu sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan data dalam analisis jalur, meliputi (1) Uji Normalitas, (2) Uji Signifikansi dan Linearitas koefisien regresi. Bagian ini menguraikan kedua uji statistik yang dipersyaratkan dalam analisis jalur tersebut.

1. Uji Normalitas Galat Taksiran

Tabel Rangkuman Hasil Uji *Kolmogorove-Smirnov*

NO	Galat taksiran regresi	N	Nilai Signifikansi	$\alpha=0,05$.	Keterangan
1	Y atas X_1	94	0,166	0,05.	Normal
2	Y atas X_2	94	0,625	0,05.	Normal
3	Y atas X_3	94	0,691	0,05.	Normal
4	X_3 atas X_1	94	0,302	0,05.	Normal
5	X_3 atas X_2	94	0,224	0,05.	Normal

2. Uji Linearitas

Tabel Hasil Uji Linearitas

NO	Galat taksiran regresi	Nilai Signifikansi	F. Hitung	F.tabel	Keterangan
1	Y atas X_1	0,936	0,573	2,705.	Linear
2	Y atas X_2	0,248	1,232	2,705.	Linear
3	Y atas X_3	0,104	1,485	2,705.	Linear
4	X_3 atas X_1	0,301	1,166	2,705.	Linear
5	X_3 atas X_2	0,379	1,090	2,705.	Linear

3. Uji Homogenitas

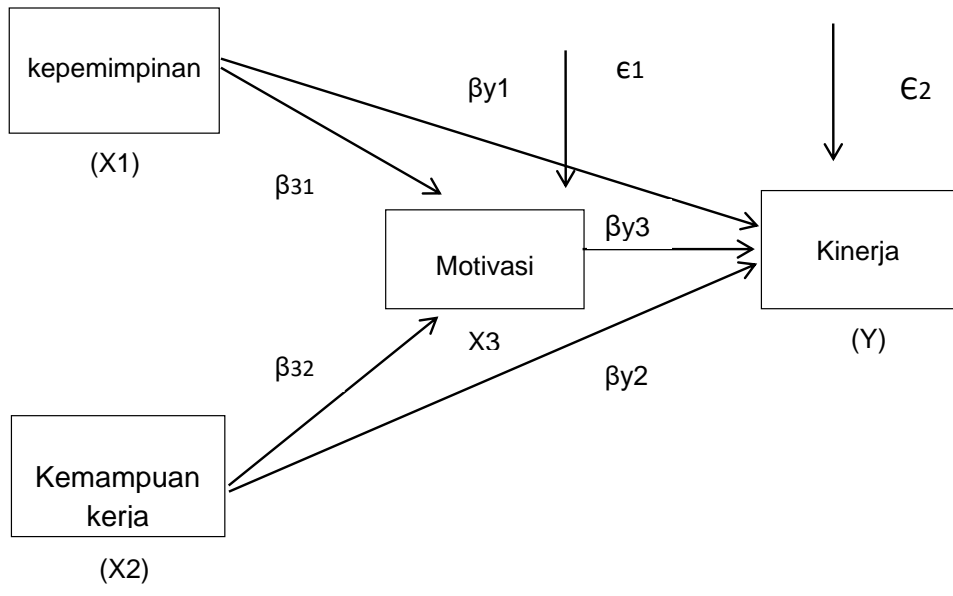
Tabel Hasil Uji Homogenitas

NO	Galat taksiran regresi	N	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	Y atas X_1	94	0,300	Homogen
2	Y atas X_2	94	0,197	Homogen
3	Y atas X_3	94	0,642	Homogen
4	X_3 atas X_1	94	0,587	Homogen
5	X_3 atas X_2	94	0,086	Homogen

C. Pengujian Model

1. Model struktural antar variabel

Dalam sebelumnya telah dirumuskan dan dijelaskan model struktural dalam analisis Kepemimpinan (X_1), Kemampuan Kerja (X_2), Motivasi (X_3) terhadap Kinerja (Y). Model struktural terdiri atas dua substruktur, yaitu substruktur -1 dan substruktur 2 yang dapat dilihat pada gambar 4.5.



Gambar : Model struktural hubungan kausal antara Variabel X1, X2, X3, Y

Keterangan :

X1 = Kepemimpinan

X2 = Kemampuan Kerja

X3 = Motivasi

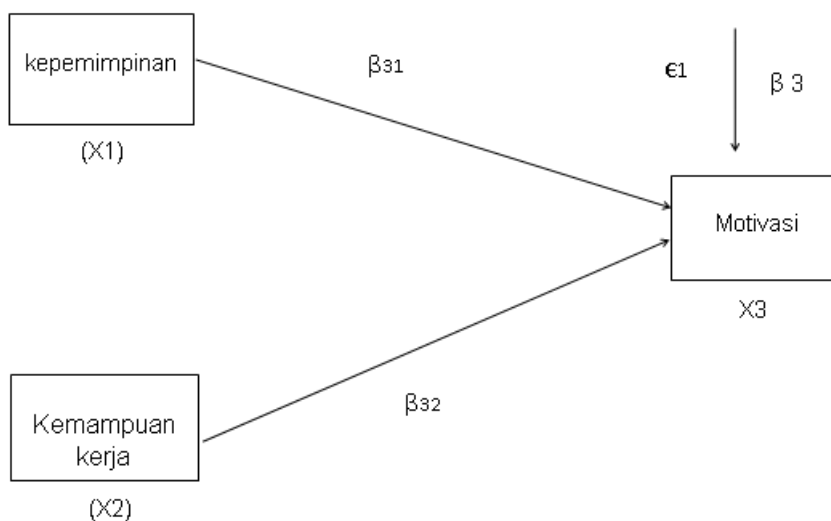
Y = Kinerja

ϵ_1 = Pengaruh variabel lain pada substruktur -1

ϵ_2 = Pengaruh variabel lain pada substruktur - 2

2. Koefisien jalur pada substruktur-1

Hubungan kausal dalam substruktur-1 disajikan dalam gambar :



Gambar : Hubungan kausal pada substruktur-1

Keterangan :

X1 = Kepemimpinan

X2 = Kemampuan Kerja

X3 = Motivasi

ϵ_1 = Pengaruh variabel lain pada substruktur -1

Perhitungan koefisien jalur pada substruktur-1 dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS for window dengan hasil seperti yang tertuang pada dan disajikan pada tabel

Tabel Koefisien jalur pada substruktur-1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.344	5.822		1.777	.079
	Kepemimpinan	.315	.072	.325	4.345	.000
	Kemampuan Kerja	.753	.094	.601	8.038	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Hasil perhitungan uji t disajikan dalam tabel. Dapat dilihat bahwa nilai t hitung $X_3X_1 = 4.345$, $t_{hitung} X_3X_2 = 8.038$. Kedua besaran t_{hitung} pada substruktur-1 lebih besar dari t_{tabel} dengan demikian koefisien jalur signifikan.

Besarnya nilai R Square (R²) yang terdapat pada tabel 'Model Summary' adalah sebesar 0.742. hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X1 dan X2 terhadap X3 adalah sebesar 7,42 %, sisanya dipengaruhi variabel lain.

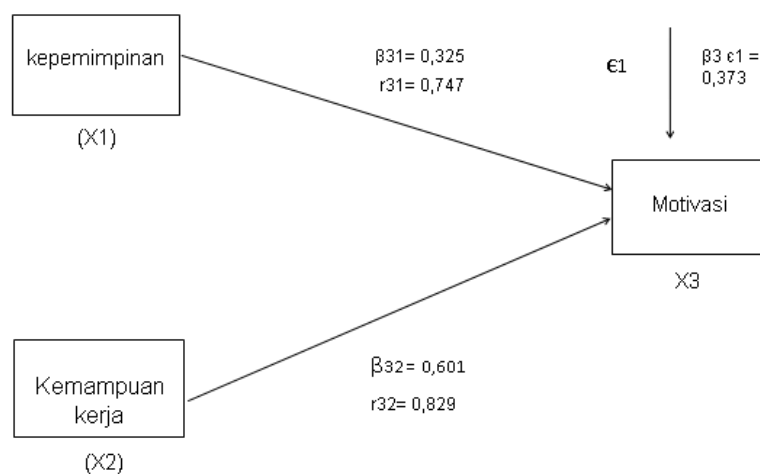
Tabel Hasil uji R Square pada substruktur-1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.742	.736	4.115

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

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur pada substruktur-1 diperoleh nilai-nilai koefisien jalur seperti terlihat gambar.



Gambar Hubungan kausal pada substruktur-1 hasil perhitungan analisis jalur

Keterangan :

X1 = Kepemimpinan

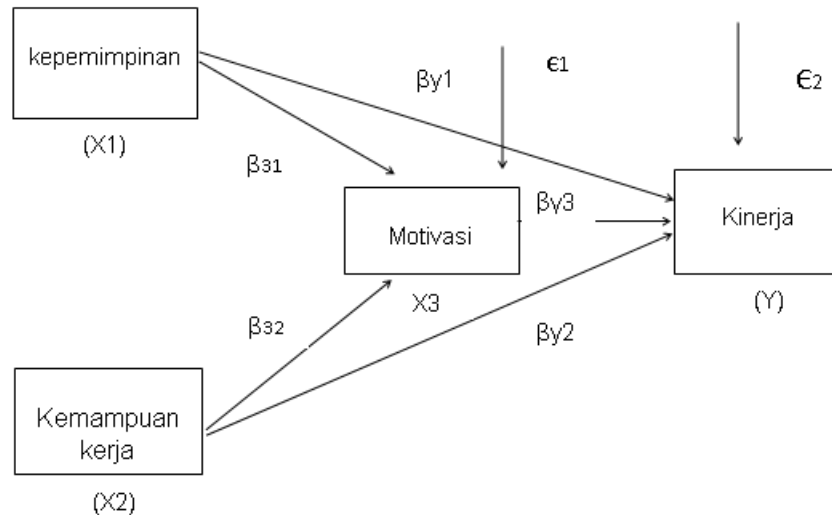
X2 = Kemampuan Kerja

X3 = Motivasi

ϵ_1 = Pengaruh variabel lain pada substruktur -1

3. Koefisien jalur pada substruktur-2

Sebagaimana telah dikemukakan model struktural pada gambar terdiri atas dua substruktur. Selanjutnya hubungan kausal pada substruktur-2 pada gambar



Gambar Hubungan kausal pada substruktur-2

Keterangan :

X1 = Kepemimpinan

X2 = Kemampuan Kerja

X3 = Motivasi

Y = Kinerja

ϵ_1 = Pengaruh variabel lain pada substruktur -1

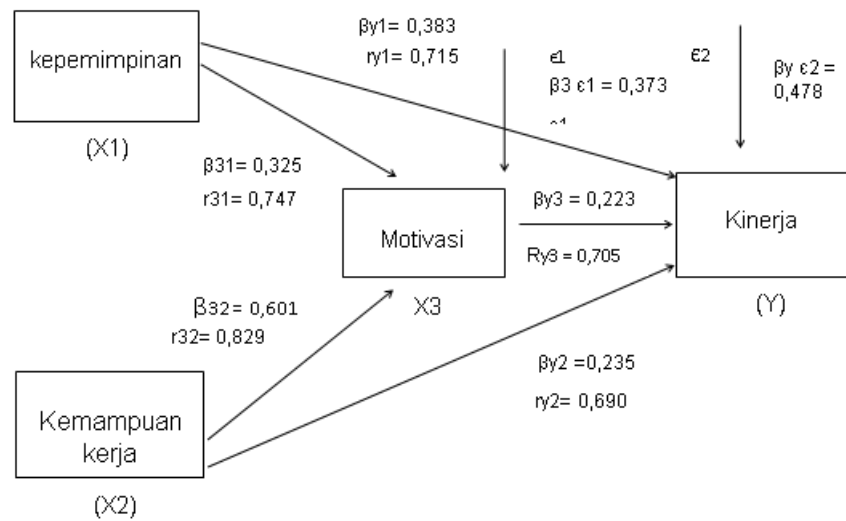
ϵ_2 = Pengaruh variabel lain pada substruktur - 2

Perhitungan koefisien jalur pada substruktur-2 dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS for window dengan hasil seperti yang tertuang dan disajikan pada tabel

Tabel Koefisien jalur pada substruktur-2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.577	6.988		3.803	.000
1					
Kepemimpinan	.348	.094	.383	3.700	.000
Kemampuan Kerja	.276	.144	.235	1.910	.029
Motivasi	.209	.124	.223	1.690	.015

a. Dependent Variable: Kinerja



Gambar Model hubungan struktural-2 berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur

Keterangan :

X1 = Kepemimpinan

X2 = Kemampuan Kerja

X3 = Motivasi

Y = Kinerja

ϵ_1 = Pengaruh variabel lain pada substruktur -1

ϵ_2 = Pengaruh variabel lain pada substruktur - 2

Besarnya nilai R Square (R^2) yang terdapat pada tabel 'Model Summary' adalah sebesar 0.594. hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X1 dan X2 terhadap X3 adalah sebesar 5,94 %, sisanya dipengaruhi variabel lain.

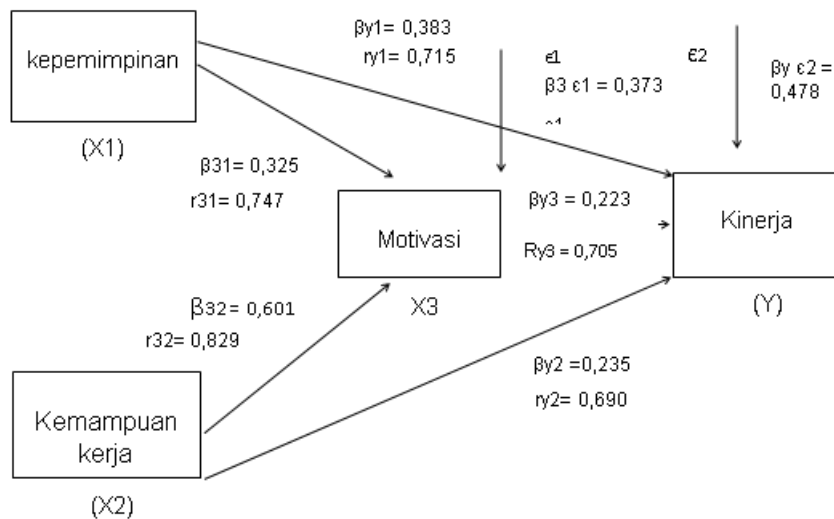
Tabel Hasil uji R Square pada substruktur-2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.594	.581	4.856

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

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur pada substruktur-1 dan substruktur-2 diperoleh nilai-nilai koefisien jalur yang menunjukkan hubungan kausal dalam model struktural yang dianalisis sebagaimana ditunjukkan pada gambar.



Gambar Model hubungan struktural-1 dan struktural-2 berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur

Keterangan :

X1 = Kepemimpinan

X2 = Kemampuan Kerja

X3 = Motivasi

Y = Kinerja

ϵ_1 = Pengaruh variabel lain pada substruktur -1

ϵ_2 = Pengaruh variabel lain pada substruktur - 2

Sebagaimana telah diutarakan diatas, nilai-nilai koefisien jalur yang diperlihatkan pada gambar 10 di atas ternyata semuanya signifikan. Oleh karena itu model struktural tidak perlu diadakan modifikasi.

D. Pengujian Hipotesis

Tabel Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Uji statistik	t hitung	t tabel $\alpha = 0,05$	Keputusan H0	Kesimpulan
1	Kepemimpinan (X1) berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja (Y)	H0 : $\beta_{y1} = 0$ H1 : $\beta_{y1} > 0$	3,700	1.661	H0 ditolak	Pengaruh langsung secara positif signifikan
2	Kemampuan kerja (X2) berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja (Y)	H0 : $\beta_{y2} = 0$ H1 : $\beta_{y2} > 0$	1,910	1.661	H0 ditolak	Pengaruh langsung secara positif signifikan

3	Motivasi (X3) berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja (Y),	H0 : $\beta_{Y3} = 0$ H1 : $\beta_{Y3} > 0$	1,690	1.661	H0 ditolak	Pengaruh langsung secara positif signifikan
4	Kepemimpinan (X1) berpengaruh langsung secara positif terhadap motivasi (X3)	H0 : $\beta_{31} = 0$ H1 : $\beta_{31} > 0$	4,345	1.661	H0 ditolak	Pengaruh langsung secara positif signifikan
5	Kemampuan kerja (X2) berpengaruh langsung secara positif terhadap motivasi (X3)	H0 : $\beta_{32} = 0$ H1 : $\beta_{32} > 0$	8,038	1.661	H0 ditolak	Pengaruh langsung secara positif signifikan

E. Pembahasan hasil penelitian

Berdasarkan analisis data dan perhitungan statistik dalam pengujian hipotesis, telah dapat dibuktikan bahwa kelima hipotesis yang diajukan dapat diterima kebenaran dan kesesuaiannya. Sehubungan dengan hasil pembuktian hipotesis tersebut, pada bagian berikut secara berurutan akan disampaikan beberapa ulasan dan pembahasan tentang hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebagai berikut :

a. Kepemimpinan (X1) berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja (Y).

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima kebenarannya, yaitu kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja, artinya apabila seorang pemimpin mempunyai kualitas yang baik dalam bekerja, maka personel atau bawahannya akan mempunyai kinerja yang tinggi pula dan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja. Besarnya kontribusi secara langsung variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja sangat signifikan, oleh karena itu untuk mengoptimalkan kinerja yang relatif tinggi, maka harus diupayakan dengan meningkatkan kepemimpinan. Kepemimpinan hampir sama besarnya dengan koefisien jalur variabel-variabel lainnya. Hasil penelitian ini memperkuat pendapat Hubeis bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Faktor kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada personel sehingga meningkatkan kinerja personel tersebut. Peningkatan kualitas kepemimpinan akan berpengaruh pada peningkatan kinerja. Dengan demikian ternyata kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif terhadap peningkatan kinerja personel.

b. Kemampuan kerja (X2) berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja (Y).

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima kebenarannya, yaitu kemampuan kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja, artinya apabila seorang personel memiliki kemampuan kerja yang tinggi dalam bekerja, maka dia selalu

berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Besarnya kontribusi secara langsung variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja cukup signifikan, oleh karena itu untuk mengoptimalkan kinerja yang relatif tinggi, maka harus diupayakan dengan meningkatkan kemampuan kerja.

Temuan penelitian ini memperkuat pernyataan yang dikemukakan oleh Sinding dan Waldstrom, bahwa Kemampuan mewakili karakteristik luas dan stabil yang bertanggung jawab atas kinerja maksimal seseorang. kemampuan dapat mempengaruhi kinerja pada tugas yang diberikan, kinerja pada semua tugas akan meningkat seiring dengan meningkatnya kemampuan. secara psikologis, kemampuan seorang personel terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan nyata yang artinya bahwa personel yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan serta keterampilan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan sehingga menimbulkan rasa puas terhadap kerja yang dilakukan.

Oleh karena itu personel yang kemampuan kerjanya relatif baik atau mempunyai kemampuan kerja tinggi, akan mudah untuk mencapai peningkatan kinerja, sebaliknya personel yang penguasaan kemampuan kerjanya rendah cenderung untuk selalu tidak puas dan sulit meningkatkan kinerja, kemampuan dapat berubah perlahan dari waktu ke waktu dengan instruksi, latihan berulang, dan pengulangan Kemampuan memainkan peran penting dalam menentukan seberapa efektif kita dalam berbagai tugas dan pekerjaan.

Dengan demikian ternyata kemampuan kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap peningkatan kinerja personel.

c. Motivasi (X3) berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja (Y).

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima kebenarannya, yaitu motivasi berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja, artinya apabila seorang personel mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka dia juga mempunyai kinerja yang tinggi pula dan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja. Besarnya kontribusi secara langsung variabel motivasi terhadap variabel kinerja sangat signifikan, oleh karena itu untuk mengoptimalkan kinerja yang relatif tinggi, maka harus diupayakan dengan meningkatkan motivasi kerja. Hasil penelitian ini memperkuat pendapat Mangkunegara bahwa motivasi adalah tujuan untuk menimbulkan mental seseorang sehingga dapat menghadapi segala sesuatu dengan rasa dorongan yang kuat untuk pencapaian target kerja dan mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja yang aman. Sehingga motivasi yang tinggi membuat kinerja personel semakin baik. Peningkatan kualitas motivasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja. Dengan demikian ternyata motivasi berpengaruh langsung secara positif terhadap peningkatan kinerja personel.

d. Kepemimpinan (X1) berpengaruh langsung secara positif terhadap motivasi (X3)

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima kebenarannya, yaitu kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif terhadap motivasi, apabila seorang pemimpin memiliki efektifitas kepemimpinan yang baik maka bawahan memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi. Sikap pimpinan yang memacu semangat kerja bawahan untuk menyelesaikan segala pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, pimpinan memotivasi dengan antusias para bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan instansi. Besarnya kontribusi variabel kepemimpinan secara langsung terhadap variabel motivasi memiliki nilai koefisien jalur yang tidak jauh berbeda dengan variabel lainnya. Hasil

penelitian ini diperkuat oleh Amstrong, yang menyatakan bahwa memimpin orang berarti menginspirasi, mempengaruhi, dan membimbing. Kepemimpinan dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk membujuk orang lain untuk berperilaku berbeda. Ini adalah proses untuk membuat orang melakukan yang terbaik untuk mencapai hasil yang diinginkan. Ini melibatkan pengembangan dan komunikasi visi untuk masa depan, memotivasi orang, dan mengamankan keterlibatan mereka. Dengan demikian ternyata kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif terhadap peningkatan motivasi.

e. Kemampuan kerja (X2) berpengaruh langsung secara positif terhadap motivasi (X3)

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kelima diterima kebenarannya, yaitu kemampuan kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap motivasi, artinya apabila seorang personel menguasai kemampuan kerja yang cukup tinggi secara langsung termotivasi juga dalam bekerja, sebaliknya personel yang kemampuan kerjanya rendah, cenderung kurang termotivasi. Besarnya kontribusi variabel kemampuan kerja secara langsung terhadap variabel motivasi memiliki nilai koefisien jalur yang paling tinggi diantara variabel yang lainnya. Oleh karena itu untuk meningkatkan motivasi harus juga meningkatkan kemampuan kerja personel tersebut. Kemampuan-kemampuan yang dimiliki seseorang perlu ditingkatkan diantaranya: Kemampuan teknis, Kemampuan konseptual, Kemampuan sosial, Kemampuan intelektual, Kemampuan fisik, Kemampuan Kognitif dan Kecerdasan emosional.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Gibson yaitu banyak yang dapat kita lihat dari kemampuan karyawan, bahwa seorang karyawan merasa termotivasi dalam bekerjanya jika karyawan tersebut memiliki pengetahuan yang memadai terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian ternyata kemampuan kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap peningkatan motivasi.

Kesimpulan

Sesuai hasil analisa data penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja personel Bintara Dinas Kesehatan TNI Angkatan Laut dan Unsur Pelaksana Teknis Wilayah Jakarta, hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja sebesar 38,3 %, berarti apabila semakin efektivitas kepemimpinan seseorang, ternyata akan menyebabkan peningkatan kualitas kinerja personel.
2. Kemampuan kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja sebesar 23,5 %, berarti apabila intensitas peningkatan kemampuan kerja personel dilakukan secara terus menerus, ternyata akan menyebabkan peningkatan kualitas kinerja personel.
3. Motivasi kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja sebesar 22,3 %, berarti apabila kualitas motivasi kerja tinggi, ternyata akan menyebabkan peningkatan kualitas kinerja personel.
4. Kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif terhadap motivasi sebesar 32,5 %, berarti apabila semakin efektifitas kepemimpinan seseorang maka personel akan termotivasi untuk bekerja dengan rasa tanggung jawab sesuai tugas pokoknya.

5. Kemampuan kerja berpengaruh langsung positif terhadap motivasi sebesar 60,1 %. Berarti semakin meningkat kemampuan kerja personel maka meningkat juga motivasinya di dalam melaksanakan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 2006. Performance Management, Key Strategies and Practical Guidelines, London and Philadelphia: Kogan Page
- Armstrong, Michael And Stephen Taylor. 2014. Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice 13th edition Printed and bound in the UK by Ashford Colour press Ltd
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. 2003. Human Resource Management (An Experimental Approach International Editio). Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Chaniago, Aspizain. 2015. Pemimpin & Kepemimpinan (Pendekatan Teori & Studi Kasus) Penerbit:Lentera Ilmu Cendikia Jakarta
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Le Pine, and Wesson. 2011.Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the work Place (New York: McGraw-Hill Companies. Inc.
- Dirwan, A.2019. Statistika: Aplikasi Praktis untuk Penelitian. Depok. Rajawali Pers
- Dwiyanto, Agus. 2008. Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia. Yogyakarta: PPSK-UGM
- Gibson, Ivancevich & Donnelly. 1994. Terjemahan, Perilaku, Struktur, dan Proses Organisasi Manajemen. Jakarta: Erlangga
- Griffin, Ricky W. and Gregory Moorhead. 2014. Organizational Behavior: Managing People and Organizations, Eleventh Edition, Canada by Nelson Education, Ltd.
- Hasibuan, Malayu S.P.2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P.2014. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Jakarta: Bumi Aksara
- Hersey, Paul & Blanchard, (K, Dharma Agus (Penterjemah)). 1995. Manajemen Perilaku Organisasi.
- Ivancevich, John M. Robert Konopaske Michael T. Matteson. 2014. Organizational Behavior & Management, Tenth Edition:by The McGraw-Hill Companies
- Kaleta, Dorota. 2006. Lifestyle Index and Work Ability. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health.
- Lebas, M., & Euske, K.A, 2004 .A conceptual and operational delineation of performance. in Neely, A (Eds.) Business performance measurement.
- Luthans, Fred. 2008. Organizational Behavior, An Evidence-Based Approach 12th Edition,New York: McGrawHill,
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira. 2007. Manajemen Sumber daya Manusia Strategik, Bogor, Galia Indonesia
- Moenir. 2008. Manajemen pelayanan Umum di Indonesia,. PT bumi Aksara Jakarta
- Nawawi, Ismail. 2013. Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri
- Northouse, Peter G. 2016. Leadership Theory and Practice Seventh Edition, SAGE Publications

- Robbins, Stephen P. A. Judge, Katherine E. Breward .2018. Essentials Of Organizational Behaviour, Canadian Edition, Pearson Canada Inc.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2011. Organizational Behavior Edition 15, by Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall
- Schein, Edgar H.. 2004. Organizational Culture and Leadership, Third Edition Published by Jossey-Bass A Wiley San Francisco
- Silalahi, Ulber. 2011. Asas-Asas Manajemen. Bandung: Refika Aditama
- Sinding, Knud and Christian Waldstrom. 2014. Organisational Behaviour Fifth Edition by McGraw-Hill Education (UK) Limited
- Soelaiman. 2007. Manajemen Kinerja ; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan evaluasi Kerja. Cetakan kedua. Jakarta: PT. Inetrmedia Personalia Utama
- Sudarmanto.2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana
- Syamsu Q. Badu & Novianty Djafri. 2017. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Gorontalo, Ideas Publishing.
- Tengland, Per-Anders. 2011. The Concept of Work Ability. J Occup Rehabil.
- Veithzal Rivai.2004. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Kedua, Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajaw