
PERAN JOB SATISFACTION DALAM MEMEDIASI HUBUNGAN ANTARA TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DAN WORK ABILITY TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KOTA PASURUAN

Oleh

Farid Hamdany¹, Muryati², Survival³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

Email:¹ faridhamdany@gmail.com,² muryati@gmail.com,³ survival@gmail.com

Article History:

Received: 10-07-2022

Revised: 20-07-2022

Accepted: 25-08-2022

Keywords:

Additional Employee Income, Work Ability, Job Satisfaction, Employee Performance, Pasuruan City Cooperative and Micro Business Office.

Abstract: *This study aims to obtain empirical evidence of the ability of additional employee income and work ability in encouraging employee performance improvement, either directly or through job satisfaction mediation. This type of research is quantitative with the SEM-SmartPLS method. Data were obtained through questionnaires which were distributed to 34 employees of the Pasuruan City Cooperatives and Micro Business Office. Empirical evidence shows that both additional employee income and work ability are not able to strongly encourage an increase in employee performance, but to job satisfaction both are strong. The role of job satisfaction as a mediation is very strong, both in mediating the effect of additional employee income on employee performance and on the effect of work ability on employee performance. This finding is supported by the descriptive of the four variables, all of which received high responses, including being able to meet the needs of life, being able to solve problems, assessing promotions, and having a commitment to the responsibilities given..*

PENDAHULUAN

Dalam PP Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 58 yang menyatakan bahwa Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil daerah berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan kewenangannya. Dalam PP tersebut juga diberikan penjelasan bahwa penghasilan tambahan diberikan berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi.

Pemerintah Kota Pasuruan juga menerbitkan Perwali Pasuruan Nomor. 43 Tahun 2022 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Pasuruan. Penghasilan tambahan diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja dan atau pertimbangan objektif lainnya. Tambahan pendapatan berdasarkan beban kerja diberikan kepada pegawai yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas yang dianggap di luar beban kerja normal. Penghasilan

tambahan berdasarkan kondisi kerja diberikan kepada pegawai yang dalam melaksanakan tugasnya berada di lingkungan kerja yang berisiko tinggi.

Davis & Newstrom (2004), menyebutkan bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika ada sesuatu yang tidak memadai, kinerja itu akan terpengaruh oleh hal-hal negatif. Sehingga kecerdasan dan keterampilan harus diperhatikan selain motivasi jika ingin menggambarkan dan memprediksi kinerja pegawai secara akurat. Kinerja dipengaruhi oleh interaksi peluang kinerja, motivasi, dan kemampuan kerja pegawai (Van Iddekinge et al., 2018). Selain tambahan penghasilan, salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja, dan masalah kepuasan ini tidak terlepas dari tambahan penghasilan dan work ability atau kemampuan kerja dari pegawai.

Robbins (2001), mendefinisikan work ability sebagai kemampuan dalam diri seseorang dan kapasitas seorang individu untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja pegawai yang rendah merupakan aspek penyebab turunnya kinerja pegawai (Iqbal et al., 2015).

Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja pegawai merupakan sikap umum seseorang untuk bekerja (Robbins et al., 2017 dan Matthews et al., 2018). Kepuasan kerja berkaitan dengan seseorang yang mengungkapkan perasaannya tentang pekerjaan yang telah dilakukannya. Kepuasan kerja pegawai juga menjadi tolak ukur bagi organisasi untuk menentukan produktivitas kerja pegawai dan sebagai jaminan, bagi organisasi untuk melihat seberapa loyal pegawai terhadap organisasi.

Kepuasan kerja memberikan rasa kepuasan kepada kemajuan dan mendapatkan penghargaan serta kepuasan pegawai yang telah terpenuhi atau sesuai harapan akan meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Husni & Faisal (2018) mengemukakan kepuasan kerja saat ini diyakini berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi kinerja organisasi

Berdasarkan uraian di atas, serta gap dari beberapa penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan analisis tentang kemampuan tambahan penghasilan pegawai dan work ability dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai, dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Kebijakan tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kota Pasuruan diharapkan tidak hanya berdampak kepada peningkatan kesejahteraan pegawai, akan tetapi terhadap peningkatan kinerja pegawainya. Pemberian tambahan penghasilan tersebut bersifat rutin diterima pegawai setiap bulannya, sehingga memberi semangat atau motivasi kerja yang lebih baik lagi, serta berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan. Disisi lain pemberian tambahan penghasilan pegawai ini diarahkan agar seluruh pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kota Pasuruan termasuk

pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Pasuruan agar dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat memberikan kualitas layanan kepada masyarakat sesuai harapan/memuaskan.

Madjid (2016) dalam penelitiannya menyebutkan tambahan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Begitu juga dengan hasil penelitian Arie (2019), bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H1: Tambahan Penghasilan Pegawai yang tinggi dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.

Pengaruh Work Ability Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Betapa hebat dan canggihnya peralatan dan teknologi serta modal yang besar, tetapi bila unsur manusianya tidak memiliki kemampuan untuk bekerja secara efektif dan efisien, tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Kemampuan yang tinggi akan membantu pegawai dalam mengerjakan berbagai tugas, sehingga memudahkan pekerjaan mereka. Sedangkan kemampuan yang rendah mengakibatkan pegawai menjadi pasif.

Arini et al. (2015) dalam penelitiannya mengatakan, kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Efawati (2020) menyimpulkan tingkat kemampuan kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang erat.

H2: Work Ability yang tinggi dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Job Satisfaction

Tambahan penghasilan pegawai merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada pegawai yang dapat bersifat financial maupun non financial, pada periode yang tetap. Sistem yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan para pegawainya. Tambahan penghasilan pegawai akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk pegawai, apabila seorang pegawai mendapatkan penghasilan yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka pegawai tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik.

Hasil penelitian Widia & Rusdianti menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Peningkatan kepuasan kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Bakan & Buyukbese (2013), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendapatan pegawai dengan kepuasan kerja pegawai.

H3: Tambahan Penghasilan Pegawai yang tinggi dapat meningkatkan Job Satisfaction.

Pengaruh Work Ability Terhadap Job Satisfaction

Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya. Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat

melakukan pekerjaan atau tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada pegawai yang tidak puas yang tidak menyukai situasi kerjanya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Priadana & Ruswandi (2013), hasil penelitian yang diperoleh memperlihatkan kemampuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Jasiyah et al. (2018) menunjukkan bahwa kemampuan secara parsial berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

H4: Work Ability yang tinggi dapat meningkatkan Job Satisfaction.

Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan dan rendahnya komitmen pada organisasi.

Golonggom et al. (2016), hasil penelitian menunjukkan job satisfaction berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian Egenius et al. (2020), juga menyimpulkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H5: Job Satisfaction yang tinggi dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Job Satisfaction

Hasil penelitian Widia & Rusdianti menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Peningkatan kepuasan kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Bakan & Buyukbese (2013), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendapatan pegawai dengan kepuasan kerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian Golonggom et al. (2016), hasil penelitian menunjukkan job satisfaction berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian Egenius et al. (2020), juga menyimpulkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H6: Job Satisfaction yang tinggi dapat memediasi hubungan antara Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Work Ability Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Job Satisfaction

Priadana & Ruswandi (2013), hasil penelitian yang diperoleh memperlihatkan kemampuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Jasiyah et al. (2018) menunjukkan bahwa kemampuan secara parsial berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan penelitian Golonggom et al. (2016), hasil penelitian menunjukkan job satisfaction berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian Egenius et al.

(2020), juga menyimpulkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H7: Job Satisfaction yang tinggi dapat memediasi hubungan antara Work Ability terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Ada empat variabel yang dianalisis, yaitu tambahan penghasilan pegawai, work ability, job satisfaction, kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Pasuruan, yang juga menjadi lokasi penelitian, dan memiliki pegawai sebanyak 34 orang (populasi). Populasi ini sekaligus menjadi sampel 34 orang pegawai (sensus). Metode analisis data menggunakan SEM Smart PLS. Berikut ditampilkan definisi operasional variabel penelitian:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Dimensi	Indikator/Manifest	
1.	Tambahan Penghasilan Pegawai (X1)	Kelas Jabatan (X1.1)	X1.1.1	Sesuai dengan kelas jabatan
			X1.1.2	Sesuai dengan yang diharapkan
			X1.1.3	Sesuai dengan berat ringannya pekerjaan
			X1.1.4	Memenuhi peraturan dan perundang-undangan
			X1.1.5	Lebih dapat memenuhi kebutuhan hidup
	Perwali Kota Pasuruan No. 43 Tahun 2022	Tingkat Kehadiran (X1.2)	X1.2.1	Kehadiran selalu diprioritaskan
			X1.2.2	Hadir tepat waktu
			X1.2.3	Pulang sesuai dengan jam kantor
			X1.2.4	Penghitungan tingkat kehadiran
			X1.2.5	Pemotongan tingkat kehadiran
2.	Work Ability (X2)	Technical Skills (X2.1)	X2.1.1	Mampu bekerja sesuai tupoksi
			X2.1.2	Mampu mengoperasikan ms office dan IT lain
			X2.1.3	Mampu menyelesaikan masalah
	Littlefield & Peterson (1956)	Human Skills (X2.2)	X2.2.1	Mampu menjalin hubungan rekan kerja
			X2.2.2	Mampu beradaptasi
			X2.2.3	Mampu saling membantu
		Conceptual Skill (X2.3)	X2.3.1	Memiliki pengetahuan
			X2.3.2	Mampu membuat perencanaan
			X2.3.3	Memiliki gagasan atau ide
3.	Job Satisfaction (Z)	Pengawasan (supervision) (Z1.1)	Z1.1.1	Atasan memberikan dukungan
			Z1.1.2	Atasan mau mendengarkan
	Riggio	Gaji (wage atau salary) (Z1.2)	Z1.2.1	Gaji yang sesuai
			Z1.2.2	Dapat mencukupi kebutuhan

No.	Variabel	Dimensi	Indikator/Manifest	
	(2000)	Promosi (Z1.3)	Z1.3.1	Dasar yang digunakan
			Z1.3.2	Penilaian untuk promosi
		Kerjasama (Z1.4)	Z1.4.1	Rekan kerja memberikan dukungan
			Z1.4.2	Rekan kerja saling membantu
		Pekerjaan itu sendiri (Z1.5)	Z1.5.1	Pekerjaan sesuai dengan harapan
			Z1.5.2	Pekerjaan sesuai dengan kemampuan
4.	Kinerja Pegawai (Y) PP Nomor 30 Tahun 2019	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) (Y1.1)	Y1.1.1	Mampu menyelesaikan Pekerjaan sesuai Target
			Y1.1.2	Merealisasikan beban kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya
		Perilaku Kerja (Y1.2)	Y1.2.1	Mampu memberikan pelayanan yang baik untuk meningkatkan kualitas organisasi
			Y1.2.2	Mempunyai komitmen terhadap tanggung jawab yang diberikan
			Y1.2.3	Mempunyai inisiatif kerja tanpa menunggu perintah
			Y1.2.4	Mampu bekerjasama dengan rekan kerja
			Y1.2.5	Mempunyai jiwa Kepemimpinan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja bawahan dan atasan

Sumber: Perwali Kota Pasuruan No. 43 Tahun 2022, Littlefield & Peterson (1956), Riggio (2000), PP Nomor 30 Tahun 2019.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

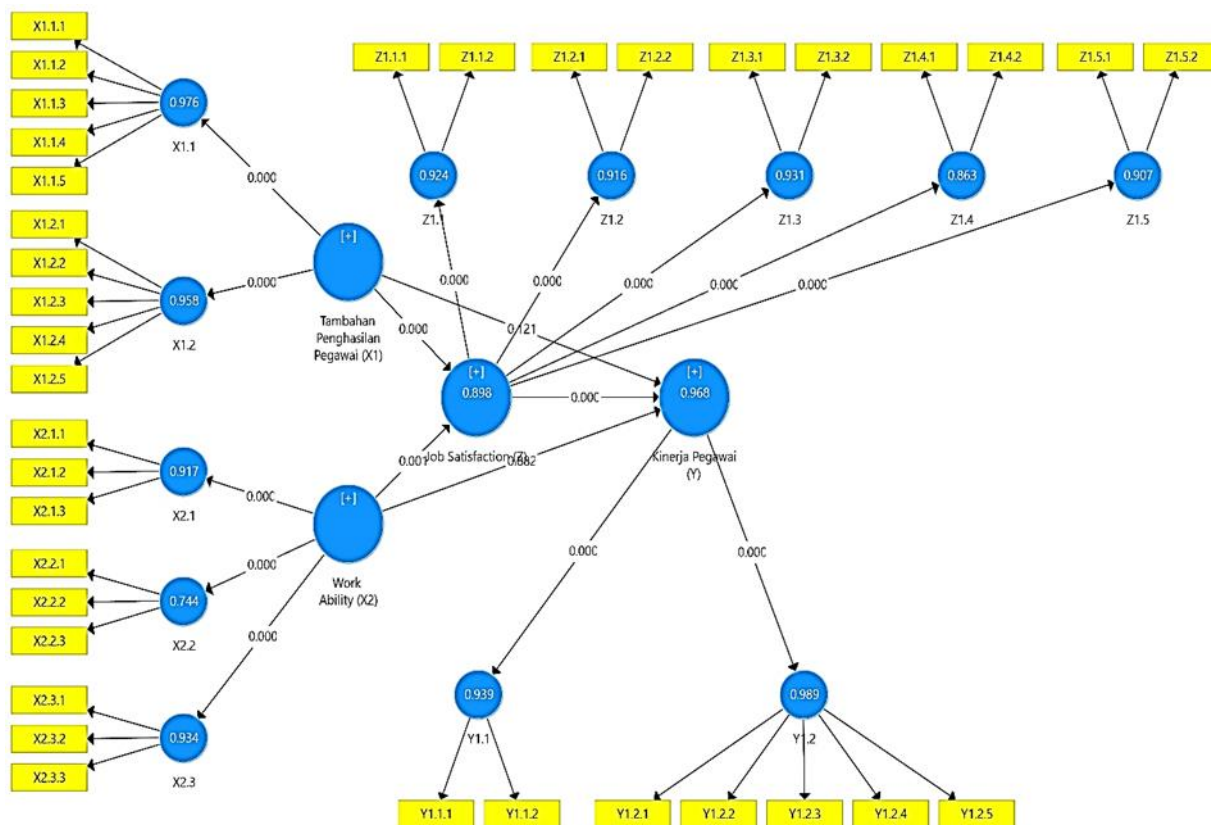
Tabel 2. Karakteristik responden

No.	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	17	50
2	Wanita	17	50
Jumlah		34	100%
Pendidikan			
1	SMA	12	35.3
2	S1	18	52.9

3	S2	4	11.8
Jumlah		34	100%
Usia			
1	<31	7	20.6
2	31-40	12	35.3
3	41-50	9	26.5
4	51-60	6	17.6
Jumlah		34	100%
Masa Kerja			
1	0-5 tahun	8	23.5
2	6-10 tahun	5	14.7
3	11-15 tahun	8	23.5
4	16-20 tahun	6	17.6
5	> 20 tahun	7	20.6
Jumlah		34	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil Analisis



ambar 1 Hasil SEM-PLS (Inner Model)

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SmartPLS, 2022.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung & tidak Langsung)

No	Hubungan Variabel	Koefisien Jalur	T Statistik (t-hitung)	Signifi-kansi t	Keputusan
1	Tambahan Penghasilan Pegawai ->Kinerja Pegawai	0.166	1.551	0.121	Hipotesis 1 ditolak
2	Work Ability ->Kinerja Pegawai	0.012	0.149	0.882	Hipotesis 2 ditolak
3	Tambahan Penghasilan Pegawai ->Job Satisfaction	0.538	4.066	0.000	Hipotesis 3 diterima
4	Work Ability ->Job Satisfaction	0.437	3.338	0.001	Hipotesis 4 diterima
5	Job Satisfaction ->Kinerja Pegawai	0.817	7.459	0.000	Hipotesis 5 diterima
6	Tambahan Penghasilan Pegawai ->Job Satisfaction->Kinerja Pegawai	0.452	3.570	0.000	Hipotesis 6 diterima
7	Work Ability ->Job Satisfaction->Kinerja Pegawai	0.401	3.047	0.000	Hipotesis 7 diterima

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2021.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai memiliki nilai rata-rata untuk mean sebesar 4.20 yang menunjukkan bahwa responden “setuju”. Artinya secara menyeluruh responden setuju terhadap tambahan penghasilan yang diberikan berdasarkan pertimbangan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja yang tinggi dan/atau inovasi serta pertimbangan objektif lainnya. Variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai rata-rata untuk mean sebesar 4.23 yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju”. Artinya secara menyeluruh responden sangat setuju dengan hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit kerja perangkat daerah.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu seperti Arie (2019), bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian Madjid (2016), bahwa pendapatan pegawai memiliki pengaruh positif dan pengaruh yang signifikan pada kinerja mereka.

Ketidaksignifikanan tersebut lebih disebabkan karena Tambahan Penghasilan Pegawai lebih besar pengaruhnya terhadap Job Satisfaction (variabel mediasi) daripada terhadap Kinerja Pegawai. Dilihat nilai path coefficients, maka nilai path coefficients Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.166. Sementara nilai path coefficients Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Job Satisfaction sebesar 0.538. Sehingga dapat dikatakan pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Job Satisfaction lebih signifikan daripada pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut juga didukung dengan hasil penelitian Hanifah (2017) yang menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh negatif pada kinerja pegawai.

Pengaruh Work Ability Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Work ability memiliki nilai rata-rata untuk mean sebesar 4.19 yang menunjukkan bahwa responden “setuju”. Artinya secara menyeluruh responden setuju dengan total semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan. Variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai rata-rata untuk mean sebesar 4.23 yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju”. Artinya secara menyeluruh responden sangat setuju dengan hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit kerja perangkat daerah.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Work Ability berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu seperti Arini et al. (2015), yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian Efawati (2020), bahwa tingkat kemampuan kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang erat.

Ketidaksignifikanan tersebut lebih disebabkan karena Work Ability lebih besar pengaruhnya terhadap Job Satisfaction (variabel mediasi) daripada terhadap Kinerja Pegawai. Dilihat nilai path coefficients, maka nilai path coefficients Work Ability terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.012. Sementara nilai path coefficients Work Ability terhadap Job Satisfaction sebesar 0.437. Sehingga dapat dikatakan pengaruh Work Ability terhadap Job

Satisfaction lebih signifikan daripada pengaruh Work Ability terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut juga didukung dengan hasil penelitian Pratama & Wardani (2017) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja (work ability) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Job Satisfaction

Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai memiliki nilai rata-rata untuk mean sebesar 4.20 yang menunjukkan bahwa responden “setuju”. Artinya secara menyeluruh responden setuju terhadap tambahan penghasilan yang diberikan berdasarkan pertimbangan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja yang tinggi dan/atau inovasi serta pertimbangan objektif lainnya. Variabel Job Satisfaction memiliki nilai rata-rata untuk mean sebesar 4.21 yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju”. Artinya secara menyeluruh responden sangat setuju dengan perasaan dan perilaku individu berkenaan dengan pekerjaannya, semua aspek dari pekerjaan yang baik maupun buruk, positif maupun negatif akan berperan menciptakan perasaan kepuasan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu seperti Widia & Rusdianti (2018) yang menyimpulkan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kemudian juga dengan hasil penelitian Bakan & Buyukbese (2013), yang menyebutkan terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendapatan pegawai dengan kepuasan kerja pegawai.

Tambahan Penghasilan Pegawai atau insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji yang telah ditentukan. Pemberian tambahan penghasilan pegawai atau insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Tambahan penghasilan pegawai atau insentif dapat diartikan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Tambahan penghasilan pegawai atau insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh sarana pendukung yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai secara finansial. Salah satu caranya dengan memberikan insentif bagi pegawai. Handoko (2014) mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Sehingga, pemberian insentif diharapkan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dalam melaksanakan perannya sehingga menghasilkan kinerja individu yang maksimal. Salah satu bentuk insentif yang diberikan pemerintah adalah tambahan penghasilan. Tambahan penghasilan diberikan kepada pegawai negeri sipil dengan pertimbangan objektif dan memperhatikan kemampuan keuangan daerah. Pemberian tambahan penghasilan pegawai juga ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Work Ability Terhadap Job Satisfaction

Variabel Work Ability memiliki nilai rata-rata untuk mean sebesar 4.19 yang menunjukkan bahwa responden “setuju”. Artinya secara menyeluruh responden setuju dengan total semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan. Variabel Job Satisfaction memiliki nilai rata-rata untuk mean sebesar 4.21 yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju”. Artinya secara menyeluruh responden sangat setuju dengan perasaan dan perilaku individu berkenaan dengan pekerjaannya, semua aspek dari pekerjaan yang baik maupun buruk, positif maupun negatif akan berperan menciptakan perasaan kepuasan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Work Ability berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu seperti Priadana & Ruswandi (2013) yang menyimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kemudian juga dengan hasil penelitian Jasiyah et al. (2018), bahwa kemampuan secara parsial berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Robbins (2001) mengatakan bahwa kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih jauh beliau mengatakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Job Satisfaction memiliki nilai rata-rata untuk mean sebesar 4.21 yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju”. Artinya secara menyeluruh responden sangat setuju dengan perasaan dan perilaku individu berkenaan dengan pekerjaannya, semua aspek dari pekerjaan yang baik maupun buruk, positif maupun negatif akan berperan menciptakan perasaan kepuasan. Variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai rata-rata untuk mean sebesar 4.23 yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju”. Artinya secara menyeluruh responden sangat setuju dengan hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit kerja perangkat daerah.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Job Satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu seperti Golonggom et al. (2016) yang menyimpulkan bahwa secara parsial job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian juga dengan hasil penelitian Egenius et al. (2020), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual. Menurut Abdurrahmat (2006) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya.

Job Satisfaction memediasi hubungan antara Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai memiliki nilai rata-rata untuk mean sebesar 4.20 yang menunjukkan bahwa responden “setuju”. Artinya secara menyeluruh responden setuju terhadap tambahan penghasilan yang diberikan berdasarkan pertimbangan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja yang tinggi dan/atau inovasi serta pertimbangan objektif lainnya. Variabel Job Satisfaction memiliki nilai rata-rata untuk mean sebesar 4.21 yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju”. Artinya secara menyeluruh responden sangat setuju dengan perasaan dan perilaku individu berkenaan dengan pekerjaannya, semua aspek dari pekerjaan yang baik maupun buruk, positif maupun negatif akan berperan menciptakan perasaan kepuasan. Variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai rata-rata untuk mean sebesar 4.23 yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju”. Artinya secara menyeluruh responden sangat setuju dengan hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit kerja perangkat daerah.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Job Satisfaction signifikan memediasi hubungan antara Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai sobel test sebesar 3.57003543 yang lebih besar dari nilai $z = 1.96$.

Job Satisfaction memediasi hubungan antara Work Ability terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Work Ability memiliki nilai rata-rata untuk mean sebesar 4.19 yang menunjukkan bahwa responden “setuju”. Artinya secara menyeluruh responden setuju dengan total semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan. Variabel Job Satisfaction memiliki nilai rata-rata untuk mean sebesar 4.21 yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju”. Artinya secara menyeluruh responden sangat setuju dengan perasaan dan perilaku individu berkenaan dengan pekerjaannya, semua aspek dari pekerjaan yang baik maupun buruk, positif maupun negatif akan berperan menciptakan perasaan kepuasan. Variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai rata-rata untuk mean sebesar 4.23 yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju”. Artinya secara menyeluruh responden sangat setuju dengan hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit kerja perangkat daerah.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Job Satisfaction signifikan memediasi hubungan antara Work Ability terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai sobel test sebesar 3.04682302 yang lebih besar dari nilai $z = 1.96$.

Implikasi Penelitian

Temuan yang diperoleh menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai maupun work ability, keduanya tidak mampu secara kuat mendorong peningkatan kinerja pegawai, tetapi apabila melalui mediasi job satisfaction keduanya mampu secara kuat. Ini menunjukkan peran job satisfaction sebagai mediasi sangat kuat. Artinya, jika Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Pasuruan mengharapkan adanya peningkatan kinerja pegawai, maka faktor job satisfaction merupakan urgen untuk diperhatikan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu: (1) Penelitian ini hanya menggunakan perspektif dari beberapa teori yang menjelaskan tentang pengaruh antar variabel namun

sebenarnya masih banyak teori-teori lain yang memberikan pandangan berbeda mengenai topik yang diteliti dengan beragam variabel lain yang mempengaruhi; (2) cakupan objek maupun subjek penelitian; (3) hanya meneliti 60 responden dari suatu organisasi saja, serta (4) cross sectional yaitu hanya diteliti dalam satu waktu yang terbatas dan hanya untuk membuktikan kondisi yang terjadi pada waktu penelitian dan perubahan yang mungkin sudah dan akan terjadi tidak dapat diamati.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Edisi Kesatu. Yogyakarta: Andi.
- [2] Abdurrahmat, F. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.
- [3] Arie, A. N. (2019). Effect of E-Performance and Granting of Additional Performance Income on Employees Performance at the Regional Environment Secretariat of Lamongan District, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 90(6), 238-251.
- [4] Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktek. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- [5] Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(1), 1-9.
- [6] Assauri, S. (2013). Manajemen Pemasaran. Jakarta: Rajawali Pers.
- [7] Bagis, F., Kusumo, U. I., & Hidayah, A. (2021). Job Satisfaction as a Mediation Variables on The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(2), 424-434.
- [8] Bakan, I., & Buyukbese, T. (2013). The Relationship between Employees' Income Level and Employee Job Satisfaction: An Empirical Study. *International Journal of Business and Social Science*, 4(7), 18-25.
- [9] Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- [10] Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- [11] Bartol, K. M., & Martin, D. C. 1991. Management. New York: McGraw Hill Inc.
- [12] Blanchard, K. H., & Hersey, P. (2013). Manajemen Perilaku Organisasi. Terjemahaan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- [13] Calculation for the Sobel Test. (2022). Calculation for the Sobel test: An interactive calculation tool for mediation tests. Kristopher J. Preacher (Vanderbilt University) & Geoffrey J. Leonardelli (University of Toronto). <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm> (Diakses 4 Mei 2022).
- [14] Chin, W. W. (1998). The partial Least Square Approach to Structural Equation Modeling. Lawrence Erlbaum Associates, Publisher. University of Huston.
- [15] Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). Bussines Research Methods. 12th Edition. New York: McGraw Hill.
- [16] Creswell, J. W. (2014). Reseach Design: Pendekatan, Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- [17] Daft, R. L. (2011). Era Baru Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- [18] Davis, K., & Newstrom, J. W. (2004). Perilaku Dalam Organisasi. Edisi 7. Jakarta:

Erlangga.

- [19] Dessler, G. (2012). *Human Resource Management*. New Jersey: John Wiley and Sons.
- [20] Durianto, D., Sugiarto., & Sitinjak, T. (2001). *Strategi Menaklukan Pasar: melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [21] Efawati, Y. (2020). The Influence of Working Conditions, Workability and Leadership on Employee Performance. *International Journal Administration, Business and Organization*, 1(3), 8-15.
- [22] Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480-489.
- [23] Frempong, L. N., Agbenyo, W., & Darko, P. A. (2018). The Impact of Job Satisfaction on Employees' Loyalty and Commitment: A Comparative Study Among Some Selected Sector in Ghana. *European Journal of Business Management*, 10(12), 95-105.
- [24] George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing: Organizational Behavior*. Sixth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- [25] Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling:Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [26] Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly Jr. J. H., Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Fourteenth Edition. New York: McGraw-Hill.
- [27] Golonggom, I. S. M. P., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Job Satisfaction Terhadap Kinerja Pegawai Pada Matahari Depatment Store Tbk. Mega Mall Manado. *Jurnal EMBA*, 4(1), 332-343.
- [28] Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- [29] Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A Primier on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. America: SAGE Publication, Inc.
- [30] Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [31] Hanifah, Y. (2017). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur. *Bisma: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(2), 187-193.
- [32] Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuhbelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- [33] Howell, W. C., & Dipboye, R. L. (1986). *Essentials of Industrial and Organizational Psychology*. 3rd Ed. Chicago Illinois: Dorsey Press.
- [34] Husni, S. M., & Faisal. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan di Provinsi Aceh (Studi Kasus pada Rutan Klas IIB Banda Aceh dan Rutan Klas IIB Jantho. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*.
- [35] Iqbal, N., Anwar, S., & Haider, N. (2015). Effect of Leadership Style on Employee Performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(5), 1-6.
- [36] Jasiyah, R., Ramli, H. M., Sinring, H. B., & Sukmawati, S. (2018). The effect of ability and motivation on job satisfaction and employee performance. *Archives of Business Research*, 6(12), 12-23.
- [37] Johnson, E. B. (2011). *Contextual Teaching and Learning: Menjadikan Kegiatan Belajar*

-
- Mengajar Mengasyikkan dan Bermakna. Bandung: Kaifa.
- [38] KBBI. (2022). Kemampuan & Kerja. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kamus versi online/daring (dalam jaringan). <https://kbbi.web.id/mampu> & <https://kbbi.web.id/kerja> (Diakses 4 Mei 2022).
- [39] Littlefield, C. L., & Peterson, R. L. (1956). *Modern Office Management*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- [40] Locke, E. A., Mento, A. J., & Katcher, B. L. (1978). The interaction of ability and motivation in performance: An exploration of the meaning of moderators. *Personnel Psychology*, 31(2), 269-280.
- [41] Maciariello, J. A., & Kirby, C. J. (1994). *Management Control Systems-Using Adaptive Systems to Attain Control*. New Jersey: Prentice Hall.
- [42] Madjid, M. (2016). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali. *e-Jurnal Katalogis*, 4(8), 85-93.
- [43] Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [44] Matthews, B., Daigle, J., & Houston, M. (2018). A Dyadic of Employee Readiness and Job Satisfaction: Does There Exist a Theoretical Precursor to The Satisfaction-Performance Paradigm? *International Journal of Organizational Analysis*, 26(5), 842-857.
- [45] Mondy, R. W., & Noe, R. M. (1993). *Human Resource Management*. United State of America: A Division of Simon & Schuster, Inc.
- [46] Muchlas, M. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [47] Muhadjir, N. (1996). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- [48] Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- [49] Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [50] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- [51] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- [52] Peraturan Walikota Pasuruan Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Pasuruan Nomor 76 Tahun 2015 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Kelas Jabatan di Lingkungan Pemerintah Kota Pasuruan.
- [53] Peraturan Walikota Pasuruan Nomor 76 Tahun 2015 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Kelas Jabatan di Lingkungan Pemerintah Kota Pasuruan.
- [54] Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Muqtasid*, 8(2), 119-129.
- [55] Priadana, S., & Ruswandi, I. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 7(2), 52-63.
- [56] Riggio, R. E. (2000). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. 3 rd. ed. New Jersey: Prentice Hall.
- [57] Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Prenhallindo.
- [58] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- [59] Robbins, S. P., Coutler, M., & De Cenzo, D. A. (2017). *Fundamentals of Management*. 10th ed. Boston, MA: Pearson.
- [60] Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung: Refika Aditama.
- [61] Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta. Salemba Empat.
- [62] Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- [63] Sofyandi, H., & Garniwa, I. (2007). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [64] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [65] Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [66] Tenenhaus, M., Amato, S., & Esposito V. V. (2004). A global goodness-of-fit index for PLS structural Equation modeling. *Proceedings of the XLII SIS Scientific Meeting*. Vol. Contributed Papers, CLEUP, Padova, 739-742.
- [67] Timpe, A. D. (2013). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*. Cetakan Kelima. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- [68] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- [69] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- [70] Van Den Berg, T. I. J., Elders, L. A. M., De Zwart, B. C. H., & Burdorf, A. (2008). The effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: a systematic review. *Occup Environ Med.*, 66(4), 211-20.
- [71] Van Iddekinge, C. H., Aguinis, H., Mackey, J. D., & DeOrtentiis, P. S. (2018). A MetaAnalysis of the Interactive, Additive, and Relative Effects of Cognitive Ability and Motivation on Performance. *Journal of Management*, 44(1), 249-279.
- [72] Widia, A., & Rusdianti, E. (2018). Pengaruh Displin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Tambahan Penghasilan Pegawai Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 11(3), 191-219.
- [73] Wijono, S. (2012) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- [74] Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.