

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMSEL DIMEDIASI MOTIVASI KERJA

Febriansyah, Saptaningsih Sumarmi, Siswoyo Haryono

Program Studi Doktor Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email: profsis12@gmail.com, saptaningsihsumarmi@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam kegiatan organisasi, untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai bersama pemimpin menetapkan sasaran kerja, standar kinerja yang harus dicapai serta menilai dan mengevaluasi hasil capaian. Studi tentang kepemimpinan, kemampuan kerja, motivasi kerja, kinerja penting dilakukan untuk evaluasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumsel dengan dimediasi oleh motivasi kerja. Sampel penelitian sejumlah 255 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling Data dikumpulkan menggunakan metode observasi dan kuesioner, dan dianalisa menggunakan *structural equation modelling*. Hasil penelitian diperoleh bahwa variable kepemimpinan, kemampuan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu variable kepemimpinan, kemampuan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: kepemimpinan, kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

ABSTRACT

Human resources have a major role in organizational activities, to mobilize and synergize other resources in achieving organizational goals. Employees together with leaders determine work goals, standards of achievement that must support and assess the results of achievement. The study of leadership, work skills, work motivation, performance is important for evaluation. This study aims to understand leadership, work ability on performance, the South Sumatra Provincial Education Office mediated by work motivation. The research sample was 255 people and the sampling technique used purposive sampling. Data were collected using the method of observation and questionnaire, and analyzed using structural equation modeling. The results obtained that the variables of leadership, work ability on work motivation, and work motivation support employee performance. Besides the leadership variable, work ability also influences employee performance.

Keywords: leadership, work ability, work motivation, and employee performance.

Pendahuluan

Kinerja karyawan adalah faktor penting yang berkontribusi untuk meningkatkan hasil, perilaku, dan sifat karyawan. Hal ini membantu meningkatkan produktivitas organisasi (Aseanty, 2016). Kepemimpinan dalam suatu organisasi membutuhkan orang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi,

mengarahkan, membimbing dan juga beberapa orang yang memiliki kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat mengikuti apa yang mereka inginkan dari atasan atau pemimpin mereka (Alberto, B and Patrisia, 2019). Keberhasilan manajemen pemerintahan juga dapat ditentukan oleh efektivitas kepemimpinannya.

Kepemimpinan didefinisikan (Yukl, 2013) dalam hal sifat, perilaku, pengaruh, pola interaksi, hubungan peran, dan pekerjaan dari posisi administrative. Definisi kepemimpinan yang paling mencerminkan asumsi bahwa itu melibatkan proses di mana pengaruh yang disengaja diberikan kepada orang lain untuk membimbing, menyusun, dan memfasilitasi kegiatan dan hubungan dalam suatu kelompok atau organisasi. Hal diatas dapat dimaknai bahwa untuk menghasilkan kinerja pegawai, dibutuhkan kepemimpinan yang dapat melakukan hal tersebut. Selain kepemimpinan, (Aseanty, 2016) menyampaikan bahwa kinerja terkait dengan konsep kemampuan, peluang dan motivasi. Kemampuan merupakan fungsi dari kemampuan, pendidikan, pengalaman dan pelatihan seorang pegawai. Kinerja baik akan dihasilkan, jika pegawai memiliki kemampuan untuk mendukung kegiatan mereka di tempat kerja. Motivasi adalah proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan memengaruhi kegigihan suatu tindakan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan, sebagian pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumsel mempunyai kinerja yang relatif rendah, bahkan kurang memiliki inisiatif dan kreatifitas kerja. Rendahnya kinerja ini ditunjukkan dari lemahnya mereka dalam penyelesaian-penyelesaian suatu pekerjaan, dalam melaksanakan pekerjaannya sebagian pegawai cenderung kurang bersemangat dan kurang tanggung jawab, serta masih sering terjadi kesalahan-kesalahan. Pimpinan cenderung kurang memperhatikan perilaku kerja pegawai, sehingga pegawai merasa cukup dengan bekerja seadanya. Diasumsikan bahwa dengan pemahaman dan perhatian yang lebih terhadap kepemimpinan, kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai dapat menghasilkan sistem kerja yang lebih baik. Sistem manajemen yang lebih baik akan memberikan kepuasan kepada pegawai dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Studi tentang kepemimpinan, kemampuan kerja, motivasi dan kinerja dilakukan oleh (Aseanty, 2016), (Company *et al.*, 2017),

(Aisha and Hardjomidjojo, 2013), (Alberto, B and Patrisia, 2019), (Irawan, Dafid; Mochtar and Utomo, 2019), (Noviyanti, Syofyan and Evanita, 2019), (Jasiyah, 2018), (Lor, 2017), (Kashif Rathore, Chaudhry Abdul Khaliq, 2017), (Olusadum and Anulika, 2018), (Ali, Bin and Ali, 2016). Namun, masih sedikit peneliti yang membahas variabel-variabel tersebut pada objek penelitian di sektor pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumsel dengan dimediasi oleh motivasi kerja.

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Definisi ini mencakup upaya-upaya tidak hanya untuk memengaruhi dan memfasilitasi pekerjaan kelompok atau organisasi saat ini, tetapi juga untuk memastikan bahwa ia disiapkan untuk memenuhi tantangan di masa depan (Yukl, 2013). Sedangkan (Robbins, Stephen P. & Judge, 2013), mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian visi atau serangkaian tujuan. Sumber pengaruh ini mungkin formal, seperti yang disediakan oleh peringkat manajerial dalam suatu organisasi. Berdasarkan pengertian diatas, peran sebagai seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi pegawai baik sebagai individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Kemampuan Kerja

Kemampuan adalah suatu sifat (bawaan atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang untuk melakukan sesuatu baik mental atau fisik (James L. Gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnelly. Jr., 2011). Menurut Robbins (Robbins, Stephen P. & Judge, 2013), kemampuan (*ability*) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas

dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan mewakili karakteristik luas dan stabil yang bertanggung jawab atas kinerja maksimal seseorang, berbeda dengan tipikal pada tugas mental dan fisik (Kinicki, Angelo; Kreitner, Robert; Sinding, Knud; Waldstrom, 2014). Kemampuan berarti bahwa orang dapat memiliki lebih atau kurang kemampuan (mis. pemahaman verbal). Biasanya, memiliki lebih banyak kemampuan dianggap lebih baik.

3. Motivasi

Motivasi menurut (Robbins, Stephen P. & Judge, 2013) sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah, dan kegigihan upaya individu untuk mencapai tujuan. Tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu intensitas, arah, dan kegigihan. Intensitas menggambarkan seberapa keras seseorang berusaha. Namun, intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja pekerjaan yang baik kecuali jika upaya disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Karena itu, kami mempertimbangkan kualitas upaya serta intensitasnya. Upaya diarahkan, dan konsisten dengan, tujuan organisasi adalah jenis upaya yang harus kita cari. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi kegigihan. Ini mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan usaha. Individu termotivasi tetap dengan tugas yang cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

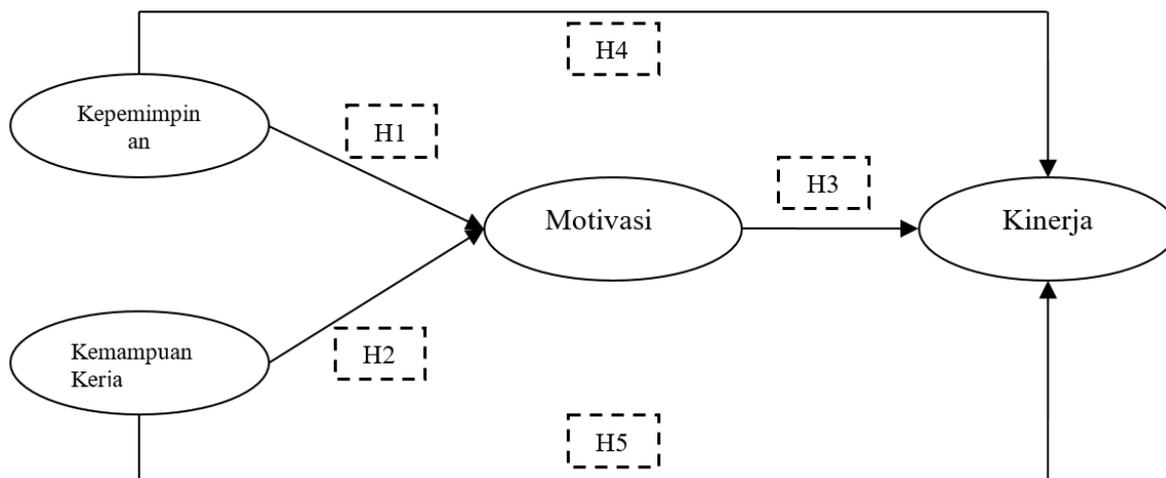
Sedangkan (James L. Gibson et al, 2011) mengatakan motivasi “berkaitan dengan bagaimana perilaku dimulai, diberi energi, dipertahankan, diarahkan, dan dihentikan, dan reaksi subyektif seperti apa yang ada dalam organisme ketika semua ini terjadi.

4. Kinerja

Kinerja didefinisikan (Bernardin & Russel, 2000) sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Bemardin dan Russel dalam (Triton, 2005) kinerja adalah sebagai riwayat pekerjaan pada penciptaan hasil pada sebuah fungsi kerja yang khusus atau aktivitas selama sebuah spesifikasi periode waktu. Sedangkan penilaian kinerja didefinisikan sebagai cara untuk mengukur berbagai kontribusi yang diberikan oleh setiap individu bagi organisasinya. Penilaian kinerja menurut (Dessler, 2017) dilakukan dengan membandingkan kinerja aktual setiap karyawan dengan tugas dan standar kerjanya. Manajer menggunakan analisis pekerjaan untuk mempelajari apa tugas dan standar ini. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Masih menurut (Dessler, 2017) ada lima faktor dalam penilaian kinerja: (1) Kualitas pekerjaan meliputi; akuisi ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran; (2) Kuantitas pekerjaan meliputi; volume keluaran dan distribusi; (3) Supervisi yang diperlukan meliputi; membutuhkan saran, arahan atau perbaikan; (4) Kehadiran meliputi; regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu; (5) Konservasi meliputi; pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

4. Model Penelitian

Berdasarkan gambar 1, penelitian ini memiliki empat variabel, (1) kepemimpinan, dan (2) kemampuan sebagai variabel eksogen, sedangkan (3) motivasi kerja sebagai variabel intervening dan (4) kinerja sebagai variabel endogen.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Metode Penelitian

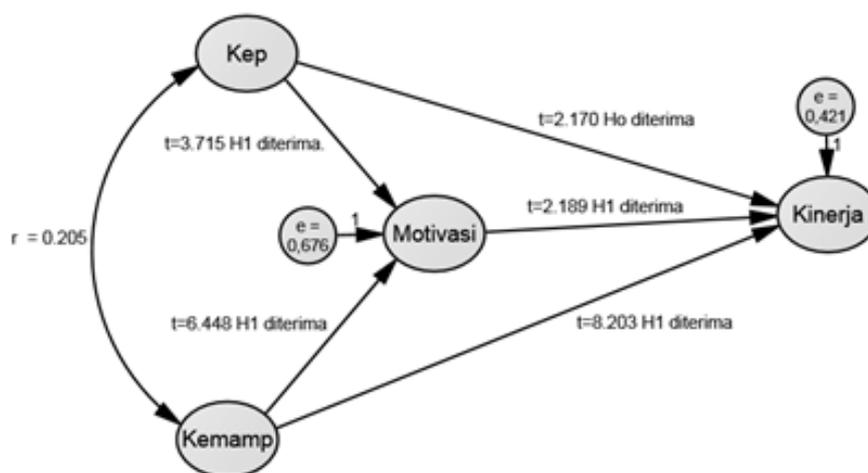
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan strategi survey. Metode pengumpulan data melalui observasi/pengamatan langsung pada objek penelitian Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan, dan menggunakan kuesioner. Subjek penelitian adalah pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan sejumlah 255 orang. Desain sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, yakni teknik sampling yang tidak memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan memperhatikan karakteristik tertentu dalam populasi penelitian (Sekaran, Uma amd Bougie, 2016). Kecukupan sampel mengacu pada teknik *Maximum Likelihood Estimation* yang membutuhkan sampel berkisar antara 100-200 sampel.

Data dianalisa menggunakan metode structural equation modelling (SEM) dengan menggunakan software statistik AMOS versi 20.0. Variabel kepemimpinan dalam penelitian ini diukur melalui 12 item pertanyaan dari pemikiran (Haryono, 2015) dengan menggunakan skala Likert 1 – 5. Variable kemampuan diukur melalui 12 item pertanyaan yang dikembangkan dari pendapat

Kreitner dalam (Kinicki et.al, 2014), variable motivasi diukur melalui 10 pertanyaan yang dikembangkan oleh Abraham Maslow dalam (Maslow, 1987). Variable kinerja diukur melalui 9 item pertanyaan yang dikembangkan Gary Dessler (Dessler, 2017).

Hasil Analisa Data

Hasil tes SEM pengujian hipotesis dapat dilihat pada Gambar 2. Sementara itu, Tabel 1 menjelaskan hasil pengujian hipotesis dalam pengembangan SEM. Uji konfirmasi model fit pada full model yang sudah memenuhi kriteria goodness of fit. Struktur model digunakan untuk menggambar model kausalitas penelitian dengan hubungan struktural. Hasil uji goodness of fit untuk Chi-Square = 332,249 (*Fit*, karena $X^2 < 347$), Probabilitas = 0,145 (*Fit*, karena $P > 0,05$), $df = 306$ (*Fit*, karena $df > 0$), $CMIN/DF = 1,086$ (*Fit*, karena $CMIN/DF < 2$), $GFI = 0,902$ (*Fit*, karena $GFI > 0,90$), $AGFI = 0,879$ (*Marginal Fit*, karena $0,80 < AGFI < 0,9$), $CFI = 0,994$ (*Fit*, karena $CFFI > 0,95$), TLI atau NNFI = 0,994 (*Fit*, karena TLI atau NNFI $> 0,90$) dan $RMSEA = 0,020$ (*Fit*, karena $< 0,08$). Semua kriteria penelitian sudah memenuhi nilai cut-off yang diperlukan, Ini menunjukkan bahwa model penelitian sesuai dan memenuhi kriteria standar untuk menganalisis dan menguji hipotesis yang diajukan.



Gambar 2. Hasil Uji Melalui Analisis SEM

Tabel 1. Structural Parameter Estimates Direct Effect: Path Analysis

Hypothesis	Structural Path	Standardized Path Coefficients	t-Value	Results
H ₁	Kepemimpinan → Motivasi	0.304	3.715	Significant
H ₂	Kemampuan → Motivasi	0.563	6.448	Significant
H ₃	Motivasi → Kinerja	0.183	2.189	Significant
H ₄	Kepemimpinan → Kinerja	0.132	2.170	Significant
H ₅	Kemampuan → Kinerja	1.035	8.203	Significant

Diskusi

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi

Hasil pengujian hipotesis 1 menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap motivasi. Berdasarkan ($t = 3,715 > 1,96$). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sinaga, 2019), (Irawan, et.al, 2019), (Noviyanti, Syofyan and Evanita, 2019), dimana kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi, mendorong para pegawainya untuk maju dan berkembang. Mendorong seorang pegawai untuk maju dapat dilakukan melalui kegiatan formal pemimpin dengan bawahan misalkan delegasi wewenang, maupun secara informal dengan memberikan perhatian kepada pegawai.

2. Pengaruh Kemampuan terhadap Motivasi

Hasil pengujian hipotesis 2 menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan

kemampuan terhadap motivasi. Berdasarkan ($t = 6,448 > 1,96$). Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aisha and Hardjomidjojo, 2013); (Jasiyah, 2018) dan (Aseanty, 2016) dimana kemampuan kerja pegawai dapat mendorong motivasi kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang mengatakan bahwa pegawai dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan atau keterampilan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang di miliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat. Kemampuan (*ability*) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan phisik (Robbins, Stephen P. & Judge, 2013).

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis 3 menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja berdasarkan ($t = 2,170 > 1,96$). Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lor, 2017); (Kashif Rathore, Chaudhry Abdul Khaliq, 2017); (Alberto, B and Patrisia, 2019). Penelitian ini juga sejalan dengan pendapat (Sinaga, 2019), upaya yang dapat dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kemauan untuk membimbing bawahan, memberikan instruksi pada pelaksanaan pekerjaan, menginstruksikan segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas, meningkatkan desain tugas, dan meningkatkan tanggung jawab. Kinerja merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

4. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis 4 menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan terhadap kinerja, berdasarkan nilai $t = 8,203 > 1,96$. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aisha, 2013); (Jasiyah, 2018); (Aseanty, 2016). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Kreitner dalam (Kinicki et.al, 2014) yang mengatakan bahwa kemampuan mewakili karakteristik luas dan stabil yang bertanggung jawab atas kinerja maksimal seseorang. Kemampuan kerja yang dimiliki seseorang baik kemampuan secara hard skill maupun soft skill akan menjadi daya dukung bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja maksimal.

5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis 5 menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja. Berdasarkan ($t = 2,189 > 1,96$). Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

(Mohamud et.al, 2017) to establish the effect of job enrichment on employee performance in Hormuud Company in Mogadishu Somalia and to determine the effect of training on employee performance in Hormuud Company in Mogadishu Somalia. The study was utilized descriptive research design in order to describe the variables of the study. The target population of this study was 5000 and sample size of 60. The Data was being collected used structured questionnaire as a research instrument. The data was being analyzed using percentages, frequencies, graphs and regression analysis with the help of Statistical Package for Social Science (SPSS version 16; (Olusadum and Anulika, 2018); (Robescu and Iancu, 2016); (Ali et.al, 2016). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang mengatakan bahwa Pimpinan harus memotivasi bawahannya, karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik. Kondisi actual terdapat bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, namun memiliki perilaku malas atau kurang bergairah mengerjakannya. Tugas pemimpin dibutuhkan dalam hal ini untuk memotivasi, memelihara dan meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Motivasi yang diberikan pemimpin juga merupakan bentuk pemberian penghargaan atas kemampuan kerja dari bawahan.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, semua hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini diterima, yaitu kepemimpinan, kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi; kepemimpinan, kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai serta dimediasi motivasi. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sumatera Selatan dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan yang lebih memperhatikan pegawai baik secara individu maupun kelompok. Kemampuan kerja para pegawai hendaknya selalu ditingkatkan dari sisi hard skill, kompetensi atau soft skill agar pegawai baik kemampuan

intelektual berupa (kecerdasan numerik, pemahaman verbal, kecepatan perceptual, penalaran induktif dan deduktif, visualisasi, dan ingatan), maupun kemampuan fisik para pegawai berupa (kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, keseimbangan, dan stamina) dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya dengan baik. Melalui kepemimpinan yang lebih memperhatikan pengembangan diri pegawai, peningkatan kemampuan pegawai baik secara hard skill maupun soft skill dapat memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam organisasi.

Daftar Pustaka

- Aisha, A. (2013) 'Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees Multi-Dimensional Performance', *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 4(6), pp. 605–609. doi: 10.7763/ijimt.2013.v4.470.
- Aisha, A. N. and Hardjomidjojo, P. (2013) 'Effects of Working Ability , Working Condition , Motivation and Incentive on Employees Multi-Dimensional Performance', 4(6), pp. 605–609. doi: 10.7763/IJIMT.2013.V4.470.
- Alberto, J., B, S. A. and Patrisia, D. (2019) 'The Influence of Leadership , Organizational Culture and Work Climate on Employee Performance in the Department of Public Works and Spatial Planning of Padang City', 64(2011), pp. 910–918.
- Ali, A. *et al.* (2016) 'The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan', *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(9), pp. 297–310. doi: 10.6007/ijarbss/v6-i9/2311.
- Ali, A., Bin, L. Z. and Ali, Z. (2016) 'The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar , Pakistan', 6(9), pp. 297–310. doi: 10.6007/IJARBSS/v6-i9/2311.
- Aseanty, D. (2016) 'Impact of Working Ability, Motivation and Working Condition to Employee's Performance; Case in Private Universities in West Jakarta', *International Journal of Sustainable Development*, pp. 35–42. Available at: <http://www.ssrn.com/link/OIDA-Intl-Journal-Sustainable-Dev.htm>.
- Company, H. *et al.* (2017) 'The Effect Of Motivation On Employee Perfprance: Case Study In Open Access The Effect Of Motivation On Employee Performance: Case Study In Hormuud Company In Mogadhisu Somalia', (November).
- Dessler, G. (2017) *Human Resource Management*. Fifteenth. Edited by S. Wall. New York.
- Haryono, S. (2015) *Intisari Teori Kepemimpinan*. Edited by Dwi Purwanto. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Irawan, Dafid; Mochtar, I. B. and Utomo, C. (2019) 'The Actualization of leadership Models Adopted by Field Implementers That Influencing The Contractor Employees Motivation and Performance', 17, pp. 555–566. doi: 10.5937/jaes17-21908.
- James L. Gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnely. Jr., R. K. (2011) *Organizations, Behavior, Structure, Processes*. 14th edn. Edited by Brent Gordon. Texas: McGraw-Hill Irwin.
- Jasiyah, R. (2018) 'The effect of ability and motivation on job satisfaction and employee performance', 6(12), pp. 12–23.
- Kashif Rathore, Chaudhry Abdul Khaliq, N. A. (2017) 'The Influence of Leadership Styles

- on Employees Performance under Perceptions of Organizational Politics: A Study of Telecom Sector in Pakistan Kashif Rathore 1 , Chaudhry Abdul Khaliq 2 , Nauman Aslam 3', *International Journal Of Management Research and Emerging*, 7(1), pp. 106–140.
- Kinicki, Angelo; Kreitner, Robert; Sinding, Knud; Waldstrom, C. (2014) *Organisational Behaviour*. Fifth. Edited by H. Peter. Mc. Graw Hill Education.
- Lor, W. (2017) 'The Influence Of Leadership On Employee Performance Among Jewellery Artisans In Malaysia', 5(1), pp. 14–33.
- Maslow, A. H. (1987) *Motivation and Personality*. Third. Harper & Row, Publisher.
- Mohamud, S. A., Ibrahim, A. A. and Hussein, J. M. (2017) 'The effect of motivation on employee performance: Case study in Hormuud company in Mogadishu Somalia', *International Journal of Development Research*, 7(11), pp. 17001–17008.
- Noviyanti, E., Syofyan, E. and Evanita, S. (2019) 'The Effect of Leadership , Work Motivation and Work Satisfaction on Performance of Employees of Education and Culture Department in Padang Pariaman', 97(Piceeba), pp. 685–695.
- Olusadum, N. J. and Anulika, N. J. (2018) 'Impact of Motivation on Employee Performance : A Study of Alvan Ikoku Federal College of Eduaction', 9(1), pp. 53–65. doi: 10.5430/jms.v9n1p53.
- Robbins, Stephen P. & Judge, T. A. (2013) *Organizational Behavior*. 15th edn. Edited by S. Yagan. England: Pearson.
- Robescu, O. and Iancu, A. (2016) 'The Effects of Motivation on Employees Performance in Organizations', 7(2), pp. 49–56. doi: 10.1515/vjes-2016-0006.
- Sekaran, Uma amd Bougie, R. (2016) *Research Methods for Business*. A Skill-Bu. United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Sinaga, R. (2019) 'The Influence of Organizational Culture , Leadership , Cognitive Ability , and Work Motivation on Employees Performance', 384(Aisteel), pp. 620–624.
- Yukl, G. (2013) *Leadership In Organizations*. Eighth Edit. Edited by S. Yagan. New York: Pearson.