

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Aparatur (Studi Pada Aparatur Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan)

Fatimah Riswati¹, Hadi Susanto², Sri Mulyani³

¹⁻³ Universitas Wijaya Putra Surabaya

Email: imakades82@gmail.com¹, hadisusanto@uwp.ac.id², ninik.doktor@gmail.com³

Abstract. Fatima, 2025. *The Influence of Work Ability on Performance Mediated by Civil Servant Motivation*. Postgraduate Program, Wijaya Putra University, Surabaya. Based on its approach, this research is included in the explanatory research type. The research sample was 71 respondents. The objectives of this research are 1) To test and analyze the significant influence of work ability on the performance of the apparatus of Proppo District, Pamekasan Regency. 2) To test and analyze the significant influence of work ability on the motivation of the apparatus of Proppo District, Pamekasan Regency. 3) To test and analyze the significant influence of the motivation of the apparatus on the performance of the apparatus of Proppo District, Pamekasan Regency. 4) To test and analyze the significant indirect influence of work ability on the performance of the apparatus of Proppo District, Pamekasan Regency mediated by the motivation of the apparatus. The research results show that : 1) work ability has a significant positive effect on the performance of the apparatus of Proppo District, Pamekasan Regency with an original sample value of 0.284. 2) work ability has a significant positive effect on the motivation of the Proppo District apparatus in Pamekasan Regency with an original sample value of 0.481. 3) the motivation of the apparatus has a significant positive effect on the performance of the apparatus of Proppo District, Pamekasan Regency with an original sample value of 0.658. 4) work ability has a significant positive effect on the performance of the apparatus of Proppo District, Pamekasan Regency mediated by the motivation of the apparatus with an original sample value of 0.316.

Keywords: Work Ability, Motivation, and Civil Service Performance.

Abstrak. Fatima, 2025. *Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Motivasi Pegawai Negeri Sipil*. Program Pascasarjana, Universitas Wijaya Putra, Surabaya. Berdasarkan pendekatannya, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian penjelasan. Sampel penelitian sebanyak 71 responden. Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja aparatur Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan. 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap motivasi aparatur Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan. 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi aparatur terhadap kinerja aparatur Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan. 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja aparatur Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh motivasi aparatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja aparatur Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan dengan nilai original sample sebesar 0,284. 2) Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi aparatur Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan dengan nilai original sample sebesar 0,481. 3) Motivasi aparatur berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja aparatur Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan dengan nilai original sample sebesar 0,658. 4) Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja aparatur Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh Motivasi aparatur dengan nilai original sample sebesar 0,316.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globaisasi yang penuh tantangan dan peluang, Pemerintah daerah harus mampu untuk melakukan inovasi dalam peningkatan inovasi pelayanan publik sehingga kesan birokrasi pemerintahan yang lamban, berbelit-belit, kurang ramah dapat dihapuskan. Dengan ditetapkannya Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor

63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik dan Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 24 tahun 2006 tentang pedoman umum penyelenggaraan pelayanan terpadu satu pintu, sehingga pada prinsipnya pemberian izin mendirikan bangunan dapat dijadikan Pedoman Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu sebagai landasan untuk menerapkan prinsip-prinsip pelayanan dalam memenuhi kebutuhan dan kepuasan masyarakat sebagai penerima pelayanan perizinan.

Aparatur sipil negara merupakan salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran penting dan kedudukannya dalam organisasi pemerintahan. Banyaknya keluhan dari masyarakat yang menyatakan bahwa kinerja organisasi publik adalah sumber kelambanan, pungli dan in-efisiensi, sehingga citra organisasi publik di negara berkembang, termasuk Indonesia dalam melayani kepentingan masyarakat pada umumnya sangat buruk jika dibandingkan dengan organisasi private (swasta).

Oleh karena itu tidaklah mengherankan kalau organisasi private seringkali dijadikan sebagai alternatif pilihan kebijakan untuk menyelesaikan berbagai persoalan dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Bagi bangsa Indonesia tuntutan terhadap kinerja yang baik memerlukan usaha yang sungguh-sungguh untuk mewujudkannya dikarenakan kinerja birokrasi pemerintah saat ini masih belum menunjukkan kinerja yang tinggi. Hal ini ditandai salah satunya adalah masih rendahnya inovasi pelayanan yang diberikan oleh birokrat kepada masyarakat dan ini pula yang sering dituding sebagai salah satu faktor penyebab terpuruknya negara ini (Harmaisyarah dan Hasanuddin, 2022).

Pelayanan publik adalah pelayanan yang diperlukan manusia pada dasarnya ada dua jenis, yaitu layanan fisik yang sifatnya pribadi sebagai manusia dan layanan administratif yang diberikan oleh orang lain selaku anggota, baik itu organisasi massa atau Negara. Satu hal yang hingga saat ini seringkali masih menjadi masalah dalam kaitannya dengan hubungan antar rakyat dan pemerintah adalah dalam bidang public service (pelayanan umum) terutama dalam hal kualitas atau mutu pelayanan aparatur pemerintah kepada masyarakat. Pemerintah sebagai service provider (penyedia jasa) bagi masyarakat dituntut untuk memberikan pelayanan yang semakin berkualitas. Sejalan dengan arus globalisasi yang terjadi diseluruh dunia saat ini, kebutuhan manusia akan jasa maupun pelayanan administrasi terus meningkat. Era globalisasi ini, menuntut organisasi perusahaan dan organisasi publik untuk senantiasa meningkatkan pelayanan secara profesional dengan bidangnya masing-masing. Perkembangan teknologi dan arus informasi yang sangat cepat telah mendorong setiap organisasi perusahaan dan organisasi publik untuk menghasilkan produk yang dapat

memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen, sehingga konsumen merasa puas dengan apa yang telah mereka dapatkan dari produk layanan organisasi tersebut, Dimana masyarakat membutuhkan pelayanan yang cepat dan tepat. Hal ini memacu pemerintah untuk membuat berbagai macam Inovasi Pelayanan Publik sebagai inisiatif dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik. Sehingga peranan inovasi bagi setiap organisasi publik dalam era global membawa dampak dalam setiap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, untuk dapat mempengaruhi meningkatnya kualitas pelayanan. Secara sederhana, kata pelayanan akibat adanya pelayan yang melayani. Kegiatan yang dilakukan pelayan tersebut dinamakan pelayanan .Dengan demikian, ada dua istilah yang saling terkait, yaitu pelayanan dan melayani. Pengertian pelayanan adalah usaha melayani kebutuhan orang lain, sedangkan melayani adalah membantu menyiapkan (mengurus) apa yang diperlukan seseorang (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2016). Dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa pelayanan adalah suatu usaha untuk membantu menyiapkan/mengurus apa yang diperlukan orang lain. Bentuk pelayanan publik yang sampai saat ini masih belum maksimal salah satunya adalah pelayanan administrasi. Pelayanan administrasi merupakan tanggung jawab pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah atas kegiatan yang ditujukan untuk kepentingan publik atau masyarakat. Rasa puas masyarakat dalam pelayanan publik akan terpenuhi ketika apa yang diberikan oleh pegawai pemerintah sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Dimana dalam pelayanan tersebut terdapat tiga hal pokok yaitu biaya nya relatif murah, waktu untuk mengerjakan relatif cepat dan mutunya bagus. Namun pada saat ini, pelayanan administrasi di berbagai daerah di Indonesia bisa dikatakan masih belum efektif karena masih banyaknya masalah-masalah dalam pelayanan tersebut. Sampai saat ini pelayanan yang telah diberikan kepada masyarakat, terkadang masih sulit untuk dapat di akses langsung oleh masyarakat hingga prosedur yang masih berbelit-belit dan sering menyulitkan masyarakat ketika harus mengurus surat atau izin tertentu, biaya yang tidak jelas serta terjadinya pungutan liar (pungli), yang saat ini menjadi cerminan rendahnya kualitas pelayanan publik di Indonesia.

Berbagai bentuk program pemerintah yang terbilang masih ada unsur diskriminasi di dalam memberikan pelayanan. Dimana, ketika masyarakat yang tergolong miskin akan sulit untuk mendapatkan pelayanan yang baik dan berkualitas dari pemerintah. Sebaliknya yang memiliki uang akan lebih dimudahkan dalam menyelesaikan urusannya. Dalam hal ini, seharusnya pemerintah menemukan solusi untuk mencegah adanya ketidakmerataan dalam memberikan pelayanan, karena ini merupakan tugas pemerintah untuk melayani kepentingan masyarakat. Adapun organisasi birokrasi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat

adalah kecamatan. Kecamatan merupakan line office dari pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas membina desa-desa atau kelurahan. Pemerintah kecamatan sebagai salah satu unsur pemerintahan yang tidak luput dengan konsep dasar pelayanan publik yang harus dilakukan dengan cepat, benar dan aman, dikarenakan kebutuhan masyarakat yang semakin beragam. Oleh karena itu, pemerintah kecamatan harus lebih memiliki ketrampilan dan kemampuan agar mampu berinovasi dan bersaing dalam hal memberikan pelayanan. Kecamatan adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah Kabupaten dan Daerah Kota. Berlakunya Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, merupakan kesempatan bagi Daerah Kabupaten/Kota untuk mengatur sendiri pembentukan, kedudukan, kewenangan serta tugas pokok dan fungsi kecamatan sesuai dengan kebutuhan masyarakat di daerah dan kemampuan daerah sehingga dapat berbeda antara daerah kabupaten/kota yang satu dengan yang lainnya. Kualitas pelayanan publik di kecamatan diharapkan akan lebih baik setelah menjadi perangkat daerah dibandingkan pada saat sebagai perangkat dekonsentrasi yang pengaturannya sangat sentralistik

Kinerja aparatur Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: kemampuan kerja, motivasi aparatur serta faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor tersebut, untuk meningkatkan kinerja aparatur hendaknya melalui berbagai upaya-upaya yang mampu memancing para aparatur untuk bekerja dengan produktif, memberikan kepuasan kepada aparatur terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi aparatur yang pada akhirnya akan memiliki kinerja yang baik dan terus mengembangkan keahliannya agar selalu memiliki keunggulan kompetitif.

Kinerja Aparatur sebagai hasil atau taraf kesuksesan yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut (Hasibuan, 2018). Untuk memperoleh kinerja yang tinggi khususnya bagi seorang aparatur yang dibutuhkan bekal pengetahuan dan keterampilan yang memadai, disamping memiliki sikap positif terhadap profesinya, memiliki produktivitas kerja yang baik dan penuh dedikasi dalam menjalankan tugas sehari-hari, kalau tidak menghendaki kariernya kandas atau tertinggal dari orang-orang yang mampu memanfaatkan kreatifitasnya. Kesadaran akan pentingnya aspek sumber daya manusia menyebabkan kedudukan SDM pada posisi yang paling tinggi. Inilah yang sebenarnya mendorong organisasi khususnya melalui pimpinan untuk menanamkan norma perilaku, nilai-nilai dan keyakinan yang dapat dijadikan sarana untuk meningkatkan kinerja.

Dalam menjalankan rutinitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap keberlangsungan organisasi dalam hal ini seluruh aparatur harus memberikan pelayanan yang ekselent/optimal kepada semua masyarakat. Pelayanan yaitu menolong untuk menyediakan segala sesuatu yang diperlukan oleh orang lain diantaranya adalah pembeli, konsumen, nasabah dan masyarakat. Pelayanan dapat diberikan kepada orang lain sebagai pertolongan yang dibutuhkan orang lain itu sendiri. Yang mana dengan pertolongan tersebut dapat membantu orang lain untuk bisa mengatasi masalahnya. Kualitas pelayanan menurut (Hermanto *et al* (2019), adalah suatu layanan yang diberikan organisasi itu harus menjamin efisiensi dan keadilan serta harus memiliki kualitas yang mantap.

Kualitas pelayanan digambarkan sebagai suatu pernyataan tentang sikap, hubungan yang dihasilkan dari perbandingan dari ekspektasi dengan kinerja. Kunci untuk memberikan kualitas pelayanan yang lebih baik adalah memenuhi atau melebihi ekspektasi kualitas pelayanan. Kualitas pelayanan digambarkan sebagai suatu pernyataan tentang sikap, hubungan yang dihasilkan dari perbandingan dari ekspektasi dengan kinerja. Sedangkan tujuan memberikan pelayanan adalah untuk memberikan kepuasan kepada masyarakat, sehingga berakibat dengan dihasilkannya nilai tambah atau citra positif bagi organisasi, (Lengkong dkk, 2021).

Perkembangan masyarakat yang dinamis dengan semakin tingginya tingkat pendidikan seseorang, pengetahuan dan keterampilan menuntut profesionalitas yang dimiliki oleh aparat pemerintahan desa untuk meningkatkan kualitas pelayanan bagi masyarakat desa ataupun kelurahan. Aparatur desa merupakan alat dari pemerintah sebagai pelaksana pemerintah terendah. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya harus mampu menunjukkan kualitasnya sebagai abdi masyarakat dan abdi Negara. Sebagai abdi masyarakat aparat pemerintah desa adalah wakil dari masyarakat. Dengan, fungsi gandanya tersebut diharapkan aparat pemerintah desa mampu mewakili masyarakat yang dipimpinnya.

Berbagai upaya yang bertujuan mewujudkan inovasi pelayanan public semakin optimal tersebut bisa melalui faktor kemampuan kerja. Kemampuan yang terakumulasi dalam diri anggota organisasi, ini harus terus diasah dari waktu ke waktu dan terus mengembangkan keahliannya sebagai pilar organisasi agar selalu memiliki keunggulan kompetitif. Kemampuan kerja (*Competencies*) dengan demikian merupakan sejumlah karakteristik yang mendasari seseorang dan menunjukkan (*indicate*) cara-cara bertindak, berpikir, atau menggeneralisasikan situasi secara layak dalam jangka panjang.

Kemampuan kerja mempengaruhi bawahannya untuk mewujudkan tujuan organisasi adalah salah satu proses motivasi yang dilakukan oleh pemimpin. Siagian, (2020:72)

menyatakan bahwa. Keberhasilan atau kegagalan yang di alami sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kemampuan manajerial yang dimiliki orang-orang yang diserahi tugas memimpin organisasi itu. Peningkatan kemampuan kerja aparatur akan membawa kemajuan bagi oganisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja aparatur Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan (sebagai objek yang akan diteliti merupakan tantangan manajemen aparatur Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kristiani *et al*, (2021) menyatakan bahwa “Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya”. Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman Aprina, (2017). Tenaga kerja berbeda dalam melaksanakan tugas/program-program yang ada diperusahaan, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan kemampuan masing-masing tenaga kerja. Kemampuan seseorang ada yang sukar untuk ditingkatkan namun ada juga yang bisa meningkat seiring berjalannya waktu.

Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya (Gibson,2017). Menurut Robbins (2018), 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.

Motivasi merupakan pendorong untuk menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu, dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya. Motivasi aparatur merupakan daya dorong guru untuk menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan. Motivasi merupakan keadaan pribadi dalam seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Reksohadiprodjo dan Handoko,2017). Sedangkan menurut Arep dan Tanjung (2017:187) manfaat motivasi adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja meningkat. Bagi seorang aparatur, motivasi sangat penting karena berhubungan langsung dengan kinerjanya sebagai aparatur. Adanya tuntutan masyarakat agar ada perubahan dalam hal pelayanan public semakin lebih meningkat, maka perlu diperhatikan adanya suatu motivasi kerja aparatur. Stanley Vance dalam Sudarman Danim (2018:33) mengatakan bahwa pada hakikatnya

motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan tertentu yang menguntungkan dilihat dari respek pribadi dan terutama organisasi.

Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan beroperasi di jalan Raya Proppo Kecamatan Proppo, Kabupaten Pamekasan. Berdasarkan pengamatan pendahuluan peneliti pada Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan terdapat fenomena bahwa kinerja aparatur belum tercapai optimal yang diduga disebabkan oleh motivasi aparatur yang belum optimal, meliputi: 1) Semangat kerja aparatur yang beragam belum menunjukkan peningkatan pelayanan public sesuai harapan masyarakat; Kurangnya perhatian dari pimpinan untuk memberikan penghargaan kepada aparatur berprestasi; 2) Kinerja aparatur yang belum memberikan kepuasan terhadap masyarakat, dan menyelesaikan pekerjaan selalu di awasi dan tidak tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang dan adanya fenomena tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai inovasi pelayanan public di Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan. Adapun judul penelitian yang dikaji adalah **“Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Aparatur (Studi Pada Aparatur Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan)”**.

2. RUMUSAN MASALAH

Adapun tentang rumusan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini mengacu pada latar belakang dan fenomena penelitian, meliputi :

1. Bagaimana deskripsi tentang kemampuan kerja, motivasi dan kinerja aparatur di Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan?
2. Apakah kemampuan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan?
3. Apakah kemampuan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi aparatur Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan?
4. Apakah motivasi aparatur mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan?
5. Apakah kemampuan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja aparatur Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh motivasi aparatur?

3. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan tentang kemampuan kerja, motivasi dan kinerja aparatur di Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja aparatur Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap motivasi aparatur Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi aparatur terhadap kinerja aparatur Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan secara tidak langsung kemampuan kerja terhadap kinerja aparatur Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh motivasi aparatur.

4. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang serta rumusan masalah, maka disusun manfaat yang hendak dicapai dari penelitian ini yaitu:

A. Manfaat Praktis

- Sebagai sumbangan dan bahan masukan bagi pimpinan Kecamatan Proppo dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur dan perencanaan strategis dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur melalui faktor kemampuan kerja, pendidikan dan motivasi aparatur.
- Sebagai bahan masukan bagi pimpinan Kecamatan Proppo dan pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan untuk merumuskan kebijakan kedepan dan penyusunan program yang harus direncanakan untuk meningkatkan kinerja aparatur dari kemampuan kerja, pendidikan dan motivasi aparatur.

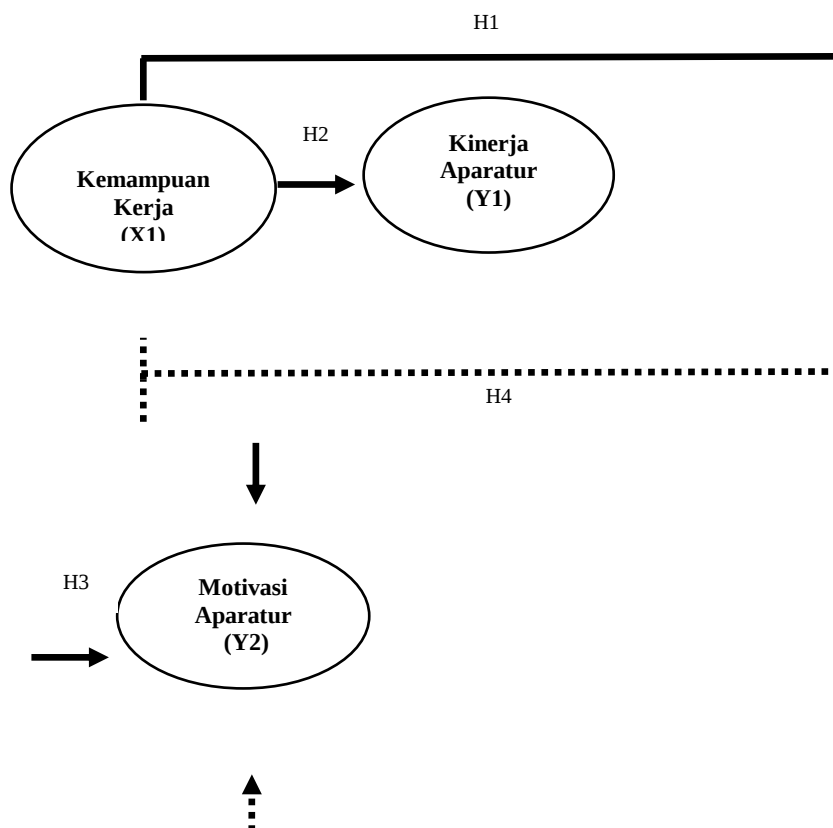
B. Manfaat Teoritis

- Sebagai tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang kajian kemampuan kerja dan pendidikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi aparatur.

- Diharapkan bisa memberikan manfaat dan sebagai referensi bagi para pembaca yang tertarik mendalami/mengkaji tentang pengaruh kemampuan kerja dan pendidikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi aparatur.
- Sebagai sumbangan untuk menambah khasanah literatur perpustakaan di Universitas Wijaya Putra Surabaya..

5. KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan hasil temuan penelitian terdahulu, maka dijadikan sebagai landasan untuk merumuskan kerangka penelitian yang ditunjukkan dalam bentuk kerangka berpikir. Kerangka berpikir dari penelitian ini berfokus pada kajian pengaruh kemampuan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur kecamatan Proppo kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh motivasi aparatur. Tentang kerangka berpikir agar dapat dipahami oleh semua orang maka dituangkan dalam bentuk gambar kerangka konseptual penelitian. Kerangka berpikir disusun berdasarkan kajian empiris penelitian terdahulu yang telah dijelaskan pada bahasan sebelumnya. Adapun bentuk kerangka konseptual yang dimaksud dalam bahasan ini yaitu yang ditunjukkan pada Gambar 1 berikut :



6. HIPOTESIS

Berdasarkan pada kerangka konseptual tersebut diatas, maka tersusun perumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja aparatur Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan..
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap motivasi aparatur Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan.
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi aparatur terhadap kinerja aparatur Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan.
- H4: Terdapat pengaruh yang signifikan secara tidak langsung kemampuan kerja terhadap kinerja aparatur Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh motivasi aparatur.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419). The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5). Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560). Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14). Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et al, 2022 : 29).

7. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanatori. Menurut Nawawi, (2016:64), penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara variabel-variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel yang disebabkan dan dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya. Dalam pelaksanaannya penelitian eksplanatori menggunakan metode penelitian survey. Metode penelitian survey adalah tipe penelitian

dengan menggunakan kuisioner atau angket sebagai sumber data utama. Dalam penelitian survey, responden diminta untuk memberikan jawaban singkat yang sudah tertulis di dalam kuisioner atau angket untuk kemudian jawaban dari seluruh responden di olah menggunakan teknis analisis tertentu, (Martono, 2017:10).

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut sugiyono, (2017:8), adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian.

Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Data akan diolah dengan menggunakan analisis statistik program SEM-PLS (*Partial Least Square*).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan berjumlah 79 orang meliputi 25 aparatur Kecamatan ditambah 54 aparatur desa (Masing-masing desa diambil 2 orang yaitu kades dan sekretaris Desa. Adapun jumlah sampel penelitian ini diambil dari seluruh jumlah populasi yaitu sebanyak 79 aparatur yang selanjutnya dijadikan responden penelitian. Penentuan pengambilan sampel ini dikarenakan jumlahnya kurang dari 100. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode total sampling. Menurut Sugiyono, (2018), metode total sampling adalah jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel semuanya.

8. HASIL PENELITIAN

A. Uji signifikansi

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji signifikansi ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1

Uji signifikansi koefisien path pada model structural

Korelasi	P Values	Keterangan
Kemampuan kerja → Kinerja aparatur	0.002	Signifikan
Kemampuan kerja → motivasi	0.000	Signifikan
Motivasi → Kinerja aparatur	0.000	Signifikan
Kemampuan kerja → Motivasi → Kinerja aparatur	0.000	Signifikan

Sumber: Data diolah, *smartPLS*, 2025

Berdasarkan tabel 1 hasil tentang uji signifikansi path menunjukkan semua variabel signifikan karena nilai P-value < nilai signifikansi 0,05.

B. Uji Path Coefficiencies

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji path coefficients ditunjukkan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Path Coefficiencies

Relasi	P Values	Keterangan
Kemampuan kerja → Kinerja aparatur	0.002	H ₁ diterima
Kemampuan kerja → Motivasi aparatur	0.000	H ₂ diterima
Motivasi → Kinerja aparatur	0.000	H ₃ diterima
Kemampuan kerja → Motivasi → Kinerja aparatur	0.000	H ₄ diterima

Sumber: Data diolah, *smartPLS*, 2025

Berdasarkan tabel 2 hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi 0,05. Nilai *p-values* pada tabel 2 dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu:

1. Uji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja aparatur.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap kinerja aparatur sebesar 0.002 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur karena nilai signifikansi $0.002 < 0.05$, maka hipotesis 1 diterima.

2. Uji pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi aparatur.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap motivasi aparatur sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi aparatur karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka hipotesis 2 diterima.

3. Uji pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi terhadap kinerja aparatur sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka hipotesis 3 diterima.

4. Uji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh motivasi.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap motivasi dan kinerja aparatur sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh motivasi karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka hipotesis 4 diterima.

C. Uji Pengaruh Langsung

Tabel 3

Pengujian Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Kemampuan kerja → Kinerja aparatur	0.284	Pengaruh Positif
Kemampuan kerja → Motivasi aparatur	0.481	Pengaruh Positif
Motivasi → Kinerja aparatur	0.658	Pengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2025

Hasil pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kinerja aparatur berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.284, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kemampuan kerja terhadap kinerja aparatur; kemampuan kerja terhadap motivasi aparatur berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.481, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kemampuan kerja terhadap motivasi aparatur; motivasi terhadap kinerja aparatur berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.658, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari motivasi terhadap kinerja aparatur.

D. Uji Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 4

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Kemampuan kerja → Motivasi → Kinerja aparatur	0.316	Pengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, 2025

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa hasil analisis pengaruh tidak langsung kemampuan kerja terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh motivasi berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.316. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kemampuan kerja terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh motivasi.

9. PEMBAHASAN

H1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja aparatur, artinya bahwa kemampuan kerja mampu memberikan perubahan terhadap peningkatan kinerja aparatur.

Kemampuan kerja berdampak terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai kinerja aparatur yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Kantor Kecamatan Proppo Kabupatn Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja mampu menciptakan kinerja aparatur dalam organisasi meningkat khususnya pada lingkungan Kantor Kecamatan Proppo Kabupatn Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur, hipotesis 1 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Maryadi, *et al.*, (2021), Hendri, (2019), dan Meidianwar, *et al.*, (2019) serta didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muhtadi, *et al.*, (2021), Estafianto, *et al.*, (2020) dan Sembiring, *et al.*, (2021), yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh yang signifikan dari kemampuan kerja terhadap kinerja aparatur. Kemampuan kerja yang memadai di lingkungan Kantor Kecamatan Proppo Kabupen Pamekasan berkaitan dengan pencapaian kinerja aparatur.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap kinerja aparatur sebesar 0.002 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) mencerminkan kemampuan kerja memiliki peran yang berarti karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur.

Hubungan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur dikarenakan factor: usia aparatur mempengaruhi kemampuan dalam menyesuaikan pekerjaan; Kematangan usia aparatur mempengaruhi kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat berkaitan pekerjaan; Aparatur memiliki keterampilan yang baik dalam mengidentifikasi resiko yang akan dihadapi terkait pekerjaan; Aparatur memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapi terkait pekerjaan; Dengan pendidikan yang dimiliki, aparatur mampu menjalankan tugas pekerjaan; Dengan pendidikan, aparatur dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dengan baik; Aparatur mampu bekerja dengan cekatan; serta Aparatur memiliki pengalaman kerja yang cukup baik dan mendukung terhadap penyelesaian pekerjaan.

H2.Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi aparatur

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara langsung terhadap motivasi aparatur, artinya bahwa kemampuan kerja mampu membuat perubahan terhadap motivasi aparatur yang semakin optimal meningkat.

Kemampuan kerja berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai motivasi aparatur yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Kantor Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja mampu menciptakan motivasi aparatur dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Kantor Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi aparatur, hipotesis 2 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Febriansyah, *et al.*, (2021), yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh yang signifikan dari kemampuan kerja terhadap motivasi aparatur. Kemampuan kerja yang memadai di lingkungan Kantor Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan berkaitan dengan pencapaian kinerja aparatur.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap motivasi aparatur sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan kemampuan kerja karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi aparatur.

Hubungan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi aparatur dikarenakan dipengaruhi oleh factor: usia aparatur mempengaruhi kemampuan dalam menyesuaikan pekerjaan; Kematangan usia aparatur mempengaruhi kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat berkaitan pekerjaan; Aparatur memiliki keterampilan yang baik dalam mengidentifikasi resiko yang akan dihadapi terkait pekerjaan; Aparatur memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapi terkait pekerjaan; Dengan pendidikan yang dimiliki, aparatur mampu menjalankan tugas pekerjaan; Dengan pendidikan, aparatur dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dengan baik; Aparatur mampu bekerja dengan cekatan; serta Aparatur memiliki pengalaman kerja yang cukup baik dan mendukung terhadap penyelesaian pekerjaan.

Kemampuan kerja sebenarnya telah digunakan oleh Camat Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan

pelayanan terhadap masyarakat agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti kemampuan kerja lebih diperhatikan sehingga tujuan organisasi terwujud sesuai harapan dan tercapainya peningkatan motivasi aparatur.

H3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur, artinya bahwa motivasi mampu membuat perubahan terhadap peningkatan kinerja aparatur semakin optimal.

Motivasi berdampak positif terhadap nilai-nilai yang terdapat pada kinerja aparatur yang telah ditetapkan organisasi khususnya di lingkungan Kantor Kecamatan Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi mampu menciptakan kinerja aparatur dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan kantor Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur, hipotesis 3 diterima.

Hubungan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja aparatur dikarenakan dipengaruhi oleh factor: Gaji yang diterima sesuai/berdasarkan ketentuan; Besarnya gaji yang diterima berdasarkan masa kerja dan golongan; Supervisi yang efektif di kantor membantu terhadap peningkatan kinerja aparatur;. Supervisi yang efektif di kantor membantu aparatur menyelesaikan persoalan pekerjaan yang di hadapi; Kebijakan yang diambil pimpinan merupakan bentuk motivasi yang diberikan kepada semua aparatur sesuai aturan dan merupakan kesepakatan bersama; Kebijakan yang dilaksanakan oleh pimpinan sesuai aturan dan perundang-undangan yang berlaku untuk dijalankan dan ditaati bersama; Hubungan kerja aparatur dilingkungan kerja dan dengan masyarakat sekitar terjalin dengan baik; dan Hubungan kerja aparatur dengan pimpinan terjalin dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Meidianwar, *et al.*, (2019) dan Sembiring, *et al.*, (2021), tentang motivasi terhadap kinerja aparatur. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Febriansyah, *et al.*, (2021) dan Estafianto, *et al.*, (2020), yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh langsung dari motivasi terhadap kinerja aparatur. Motivasi yang baik juga dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel motivasi terhadap kinerja aparatur sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan motivasi karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur.

Motivasi sebenarnya telah digunakan di lingkungan Kantor Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan kinerja aparatur di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap masyarakat agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti motivasi semakin meningkat sehingga tujuan organisasi tercapai serta terwujudnya kinerja aparatur.

H4. Pengaruh Tidak Langsung Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur yang Dimediasi oleh Motivasi

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja pegawai sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja aparatur karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hipotesis 4 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja aparatur dengan motivasi sebagai variabel *intervening*, artinya bahwa motivasi mampu memediasi kemampuan kerja terhadap kinerja aparatur yang semakin optimal meningkat sehingga mampu membuat perubahan.

Motivasi memediasi kemampuan kerja berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai kinerja aparatur yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Kantor Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi mampu memediasi kemampuan kerja sehingga menciptakan kinerja aparatur dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Kantor Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja terhadap kinerja aparatur dengan motivasi sebagai variabel *intervening*, hipotesis 4 diterima.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap kinerja aparatur dengan motivasi sebagai variabel *intervening* sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) sehingga motivasi memediasi kemampuan kerja terhadap kinerja aparatur karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian ini merupakan *novelty* penelitian. Kemampuan kerja sebenarnya telah digunakan oleh Camat Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan kinerja aparatur di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap masyarakat agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang

dilakukan tersebut seperti kinerja aparatur tercapai melebihi target yang diharapkan organisasi serta terwujudnya kinerja aparatur.

The Research model or framework is intended to further clarify the essence of the discussion of previous research result and the theoretical basis in the research, including the relationship between influential variables. (Enny Istanti, et al. 2024 : 150). This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi,et al., 2023 ; 970). Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82). Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28). Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut. (Gazali Salim et al. 2024 : 63). The SERVQUAL model includes calculating the difference between the values given by customers for each pair of statements related to expectations and perceptions (Diana Zuhro et al. 2024 : 98)

10. KESIMPULAN

1. Kemampuan kerja yang dimiliki aparatur sesuai dengan kebutuhan kantor Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan, yang dimiliki aparatur berdasarkan standart pendidikan dan keahlian di tempat kerja, motivasi yang diberikan pimpinan selama ini mampu mendorong aparatur bekerja secara sukarela yang berdampak pada peningkatan kinerja. Kemampuan kerja, motivasi dan kinerja aparatur pada Kantor Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan termasuk dalam kategori baik, karena nilai rata-rata pada variabel kemampuan kerja berada di nilai 4.11. Nilai rata-rata pada variabel motivasi berada di nilai 4.13. Sedangkan nilai rata-rata pada variabel kemampuan kerja berada di nilai 4.09.
2. Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja aparatur Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan, sehingga hipotesis pertama diterima.
3. Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi aparatur Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan, sehingga hipotesis kedua diterima.
4. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja aparatur Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan, sehingga hipotesis kelima diterima.

5. Secara tidak langsung kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparaturKecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh motivasi, sehingga hipotesis keenam diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprina. (2017). *Personalialia sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The aftermath of management action on competitive advantage through process attributes at food and beverage industries export import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9, 1418–1425.
- Desak, K. R. D., Wayan, S., & Ni Nyoman, Y. (2016). Pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/6703>
- Dewi, R., et al. (2020). Internal factor effects in forming the success of small businesses. *Jurnal Sinergi Unitomo*, 10(1), 13–21.
- Gazali, S., et al. (2024). *Ikan Nomei*, Merdeka Belajar Kampus Merdeka (pp. 1–98).
- Harmaisyarah, & Hasanuddin. (2022). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kinerja aparatur sipil negara dalam penyelenggaraan izin mendirikan bangunan pada Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 1(1). <https://ejournal.unida-aceh.ac.id/index>
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendy. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Istanti, E., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142–160.
- Istanti, E., Kusumo, B., & I. N. (2020). Implementasi harga, kualitas pelayanan dan pembelian berulang pada penjualan produk gamis Afifathin. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10.
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek, persepsi harga dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada mini market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27–36.
- Kumala Dewi, I., et al. (2022). Peningkatan kinerja UMKM melalui pengelolaan keuangan. *Jurnal Ekonomi Akuntansi, UNTAG Surabaya*, 23–36.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pramono, B., Istanti, E., Daengs, G. S., Achmad, Syafi'i, B. K. N., & R. M. (2023). Impact of social media marketing and brand awareness on purchase intention in coffee shop culinary in Surabaya. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(6), 968–977.
- Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah*.
- Sholeh, A. A., et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Soemantri, I., A., et al. (2020). Entrepreneurship orientation strategy, market orientation and its effect on business performance in MSMEs. *Jurnal Ekspektra Unitomo*, 4(1), 1–10.
- Zuhro, D., et al. (2024). Impact of measurement of service quality using the SERVQUAL method. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 94–114.