SAB – Vol. 2 No. 2 Tahun 2024

Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Organik Internasional Kantor Cabang Surabaya

M. Reza Firmansyah [1)], Liling Listyawati [2)], Moch. Arfani [3)], Sarwani [4)]
[1) 2) 3)] Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya
Email: rezafirmnsyh@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kemampuan dan motivasi kerja sebagai faktor utama dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor internal yang memegang peranan penting adalah kemampuan dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Organik Internasional Kantor Cabang Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan tetap PT. Bumi Organik Internasional Kantor Cabang Surabaya yang berjumlah 50 orang. Data dikumpulkan menggunakan teknik survei dengan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, baik kemampuan kerja maupun motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kemampuan kerja terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan motivasi kerja. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen PT. Bumi Organik Internasional Kantor Cabang Surabaya dalam meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kemampuan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study is motivated by the importance of ability and work motivation as key factors in supporting the improvement of employee performance, which ultimately contributes to achieving the company's goals and objectives. Optimal employee performance is influenced by various factors, both internal and external. One critical internal factor is ability and work motivation. This study aims to analyze the effect of ability and work motivation on employee performance at PT. Bumi Organik Internasional, Surabaya Branch Office. The research method used is a quantitative approach with multiple regression analysis. The population of this study consists of all permanent employees of PT. Bumi Organik Internasional, Surabaya Branch Office, totaling 50 individuals. Data was collected using a survey technique with a questionnaire as the research instrument. The results of the study indicate that ability and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, both work ability and work motivation have a positive and significant impact on employee performance. Furthermore, work ability has been proven to have a more dominant influence compared to work motivation. The findings of this study are expected to provide input for the management of PT. Bumi Organik Internasional, Surabaya Branch Office, in improving employees' ability and motivation as an effort to enhance overall employee performance.

Keywords: *Ability, Work Motivation, Employee Performance*

LATAR BELAKANG

Perusahaan tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya dukungan yang kuat dari Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan faktor yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi, instansi, atau bisnis. Keberadaan SDM yang kompeten dan termotivasi dapat menjadi aset utama yang mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Sebagai sumber daya unggulan, manusia memiliki potensi yang tak terhingga, seperti pemikiran, kecerdasan, emosi, keinginan, serta kemampuan kreatif dan inovatif. Semua kemampuan ini, yang mencakup pengetahuan, dorongan, dan ide-ide baru, dapat menciptakan kreativitas yang mendukung pencapaian efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, manajemen SDM yang baik sangat dibutuhkan untuk mendukung keberhasilan dan daya saing perusahaan dalam menghadapi berbagai tantangan di pasar global yang semakin kompetitif.

Menurut Hasibuan (Warnanti & Pranata, 2014), manajemen SDM adalah inti dari ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini sangat penting karena pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tidak hanya bergantung pada sumber daya materi atau teknologi, tetapi juga pada kinerja karyawan yang dapat didorong melalui pengelolaan SDM yang tepat. Dengan adanya pengelolaan yang baik, diharapkan SDM dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen SDM harus dapat menyatukan visi dan misi antara pimpinan dan karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

SDM merupakan faktor internal yang sangat berperan penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, untuk memastikan pencapaian tujuan tersebut, organisasi perlu memiliki sistem manajemen SDM yang tepat. Selain itu, penting bagi pemimpin untuk menciptakan atmosfer kerja yang kondusif melalui pembentukan psikologi kerja yang positif. Hal ini mencakup orientasi yang jelas, pengarahan yang baik, dan koordinasi yang efektif antara pemimpin dan karyawan. Dengan adanya koordinasi yang baik, karyawan akan merasa lebih dihargai, dan hal ini dapat memotivasi mereka untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas juga memiliki potensi untuk menghasilkan gagasan kreatif dan inovatif yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Hadari Nawawi (Sedarmayanti & Elianie, 2015) mengemukakan bahwa SDM merupakan elemen yang tidak hanya dapat diukur dari jumlahnya, tetapi juga dari kualitas potensi yang dimilikinya. Potensi ini melibatkan kemampuan dalam menciptakan ide-ide baru, berpikir kritis, serta keterampilan untuk menyelesaikan masalah secara efektif. Setiap perusahaan tentu memiliki target dan sasaran yang ingin dicapai, dan pencapaian tersebut sangat bergantung pada kinerja karyawan yang optimal. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kemampuan kerja dan motivasi, sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan.

Kemampuan kerja karyawan meliputi aspek intelektual dan fisik yang mendukung mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik akan mampu mengerjakan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Kemampuan kerja yang optimal dapat mempermudah karyawan dalam mengatasi hambatan-hambatan yang ada di tempat kerja, sehingga mereka dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Di sisi lain, motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat tinggi dan berusaha mencapai hasil yang terbaik. Menurut Dermawan (Caissar et al., 2022), motivasi adalah dorongan dalam diri manusia yang mengarahkan tingkah laku untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja yang tinggi akan membantu karyawan untuk tetap

fokus dan bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi.

Namun di PT. Bumi Organik Internasional, kinerja karyawan masih menghadapi beberapa kendala, terutama terkait dengan kemampuan kerja dan motivasi kerja. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengungkapkan bahwa terdapat ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terkait dengan kurangnya pengembangan hubungan kerja sama yang baik antar mereka. Selain itu, banyak karyawan yang merasa tidak mendapatkan informasi yang cukup jelas terkait dengan tugas yang diberikan. Kurangnya komunikasi yang efektif ini dapat menyebabkan kebingungannya para karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, kurangnya ide-ide baru dari karyawan juga menjadi faktor yang menghambat kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan untuk berkolaborasi, berkomunikasi, dan berinovasi masih belum maksimal.

Di sisi lain, faktor yang mempengaruhi kinerja juga berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, yaitu motivasi kerja yang dimiliki. Motivasi yang rendah dapat menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima juga menjadi salah satu penyebab menurunnya motivasi kerja. Karyawan yang merasa tidak dihargai atas pekerjaan yang dilakukan cenderung kehilangan semangat untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kedua faktor ini agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di PT. Bumi Organik Internasional, terungkap bahwa faktor-faktor tersebut memang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap pengembangan hubungan kerja sama yang baik antar karyawan, serta meningkatkan komunikasi yang lebih jelas mengenai tugas yang diberikan. Selain itu, pemimpin cabang perlu memberikan motivasi yang lebih baik kepada karyawan melalui kompensasi yang sesuai dengan tugas yang mereka emban. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan mendorong mereka untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, saya memilih judul "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Organik Internasional Kantor Cabang Surabaya" sebagai fokus penelitian ini, yang bertujuan untuk menganalisis bagaimana kemampuan dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta memberikan kontribusi positif bagi pengembangan manajemen SDM di perusahaan.

LANDASAN TEORITIS

Teori Kemampuan

Kemampuan secara umum didefinisikan sebagai kapasitas seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2021), kemampuan adalah kapasitas individu yang terdiri dari kemampuan intelektual dan fisik yang memengaruhi tingkat efektivitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemampuan intelektual mencakup aspek-aspek seperti penalaran, pengambilan keputusan, dan kemampuan memecahkan masalah, sementara kemampuan fisik melibatkan kekuatan, ketahanan, serta keterampilan motorik. Dalam konteks organisasi, kemampuan menjadi fondasi penting yang memengaruhi kinerja karyawan, karena kemampuan yang sesuai dengan tugas yang diberikan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

Pengaruh kemampuan terhadap kinerja sangat signifikan, terutama dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang kompleks. Menurut Dermawan (2022), kemampuan kerja seseorang berkaitan erat dengan kapasitas untuk

memahami tugas-tugas yang diberikan, memanfaatkan sumber daya yang tersedia, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi. Kemampuan yang baik memungkinkan individu untuk memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan, terutama dalam lingkungan kerja yang kompetitif. Sebaliknya, keterbatasan kemampuan dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, sehingga penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengembangkan kemampuan karyawan.

Selain itu, kemampuan juga berperan dalam mendukung inovasi dan adaptasi terhadap perubahan. Menurut Caissar et al. (2023), kemampuan karyawan yang tinggi tidak hanya membantu dalam penyelesaian tugas-tugas rutin, tetapi juga memengaruhi keberhasilan perusahaan dalam menghadapi perubahan teknologi dan dinamika pasar. Hal ini disebabkan oleh kemampuan individu untuk mempelajari keterampilan baru dan menerapkan pengetahuan mereka ke dalam konteks kerja yang relevan. Oleh karena itu, perusahaan perlu berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, yang pada akhirnya akan mendukung keberlanjutan organisasi di tengah persaingan yang semakin ketat.

Dalam konteks motivasi kerja, kemampuan juga memiliki hubungan yang erat dengan pencapaian prestasi. Menurut Hasibuan (2024), kemampuan kerja yang sesuai dengan tugas yang diberikan dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja yang tinggi seringkali dipicu oleh perasaan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal dalam diri individu untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2021), motivasi kerja adalah proses psikologis yang mengarahkan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan kerja. Motivasi kerja tidak hanya penting untuk memastikan karyawan tetap produktif, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, motivasi adalah kekuatan pendorong yang membuat individu bertindak untuk memenuhi kebutuhan atau harapan tertentu di tempat kerja.

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang masih relevan hingga saat ini, menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh lima tingkat kebutuhan manusia: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Menurut Caissar et al. (2022), kebutuhan dasar seperti keamanan dan kesejahteraan finansial menjadi pendorong utama bagi karyawan dalam pekerjaan, terutama di tingkat awal. Namun, ketika kebutuhan dasar terpenuhi, motivasi kerja cenderung bergeser ke arah kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, seperti keinginan untuk mendapatkan pengakuan atas prestasi dan berkembang secara profesional. Pemahaman tentang hierarki kebutuhan ini membantu organisasi merancang strategi yang tepat untuk memotivasi karyawannya.

Faktor-faktor lain yang memengaruhi motivasi kerja meliputi lingkungan kerja, peluang pengembangan, dan sistem penghargaan. Menurut Dermawan (2023), motivasi kerja karyawan meningkat secara signifikan ketika mereka merasa dihargai dan memiliki peluang untuk mengembangkan keterampilan mereka. Lingkungan kerja yang kondusif, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang mendukung dan memastikan bahwa kebutuhan karyawan diperhatikan secara holistik.

Motivasi kerja juga erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2024), motivasi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, mendorong mereka untuk bekerja

lebih keras, dan memberikan hasil yang lebih baik. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung lebih berinisiatif, berkomitmen, dan berusaha mencapai target organisasi. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, dan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, pengelolaan motivasi kerja yang efektif sangat penting untuk mencapai keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja Karyawan

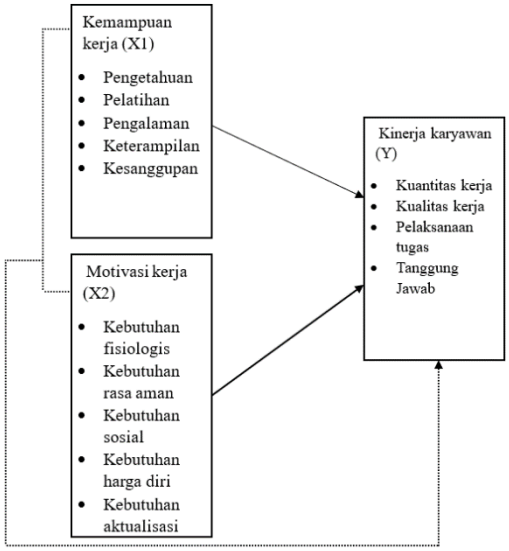
Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2021), kinerja karyawan adalah sejauh mana seorang individu memenuhi tanggung jawab dan target yang diberikan dalam pekerjaan. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Karyawan dengan kinerja tinggi tidak hanya membantu organisasi mencapai tujuan, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang produktif dan kompetitif.

Kinerja karyawan memiliki beberapa unsur penting, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kedisiplinan. Menurut Dermawan (2023), kualitas kerja mencakup sejauh mana hasil pekerjaan memenuhi standar yang telah ditentukan. Kuantitas kerja merujuk pada volume tugas yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Ketepatan waktu mengacu pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat yang telah ditetapkan, yang menunjukkan kemampuan manajemen waktu seorang karyawan. Efektivitas menyoroti sejauh mana sumber daya digunakan secara optimal untuk mencapai hasil yang maksimal, sedangkan kedisiplinan mencerminkan sikap tanggung jawab dan kepatuhan karyawan terhadap aturan yang berlaku.

Setiap unsur kinerja karyawan memiliki peran yang saling mendukung dalam menciptakan hasil kerja yang optimal. Menurut Caissar et al. (2022), kualitas dan kuantitas kerja yang tinggi tidak akan cukup tanpa adanya ketepatan waktu dan kedisiplinan. Selain itu, efektivitas dalam penggunaan sumber daya menjadi kunci untuk meningkatkan efisiensi kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi pengelolaan kinerja yang mencakup semua unsur ini, seperti memberikan pelatihan, membangun budaya kerja yang mendukung, dan menerapkan sistem evaluasi yang transparan. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat ditingkatkan untuk mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kerangka Konsep

Berdasarkan landasan teori, kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Diolah peneliti (2024)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Secara parsial mencakup kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan mencakup kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah yang akan dibuktikan melalui penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Kemampuan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Organik Internasional Kantor Cabang Surabaya.

H_2 : Kemampuan dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Organik Internasional Kantor Cabang Surabaya.

H_3 : Kemampuan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Organik Internasional Kantor Cabang Surabaya.

METODE

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono dalam (Jannah, 2016), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel bebas (kemampuan dan motivasi kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan).

Definisi Operasional

1. Kemampuan (X_1)

   Kemampuan kerja adalah potensi yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas yang diberikan secara efektif. Kemampuan ini dapat bersifat bawaan maupun dikembangkan seiring waktu. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:
   a) Pengetahuan ($X_{1.1}$): Pemahaman karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
   b) Pelatihan ($X_{1.2}$): Kemampuan untuk menerapkan hasil pelatihan dalam pekerjaan.
   c) Pengalaman ($X_{1.3}$): Penggunaan pengalaman sebelumnya dalam menyelesaikan tugas.
   d) Keterampilan ($X_{1.4}$): Kapasitas untuk mengaplikasikan keterampilan secara efektif.
   e) Ketepatan Waktu ($X_{1.5}$): Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu.
2. Motivasi Kerja (X_2)

   Motivasi kerja mengacu pada dorongan internal yang memengaruhi perilaku individu untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan teori kebutuhan Maslow sebagai dasar, dengan indikator berikut:
   a) Kebutuhan Fisiologis ($X_{2.1}$): Pemenuhan kebutuhan dasar seperti makan, istirahat, dan kenyamanan kerja.
   b) Kebutuhan Rasa Aman ($X_{2.2}$): Jaminan keamanan fisik, psikologis, dan finansial.
   c) Kebutuhan Kasih Sayang ($X_{2.3}$): Hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja.
   d) Kebutuhan Harga Diri ($X_{2.4}$): Pengakuan atas prestasi dan pencapaian.
   e) Aktualisasi Diri ($X_{2.5}$): Peluang untuk mengembangkan potensi secara maksimal.
3. Kinerja Karyawan (Y)

   Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator yang digunakan adalah:
   a) Kuantitas Pekerjaan ($Y_{1.1}$): Volume pekerjaan yang diselesaikan sesuai target.
   b) Kualitas Pekerjaan ($Y_{1.2}$): Mutu hasil kerja sesuai spesifikasi yang ditetapkan.
   c) Pelaksanaan Tugas ($Y_{1.3}$): Tingkat kesalahan yang diminimalkan dalam tugas.
   d) Tanggung Jawab ($Y_{1.4}$): Kepatuhan terhadap kewajiban kerja yang diberikan perusahaan.

Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono dalam (Jannah, 2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu untuk diteliti dan

disimpulkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bumi Organik Internasional Kantor Cabang Surabaya yang berjumlah 50 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah strategis dalam penelitian untuk memperoleh data yang akurat. Menurut Sugiyono (dalam Suryani, Bakiyah, & Isnaeni, 2020), tanpa teknik yang tepat, data yang dihasilkan tidak akan memenuhi standar penelitian. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup sebagai alat pengumpulan data, yang dirancang untuk mengukur variabel kemampuan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif untuk memahami pola hubungan antarvariabel. Analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 27, meliputi langkah-langkah berikut:

1. Uji Instrumen: Mengukur validitas dan reliabilitas kuesioner.
2. Uji Asumsi Klasik: Menguji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.
3. Analisis Regresi Linier Berganda: Menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
4. Pengujian Hipotesis: Menggunakan uji t dan uji F untuk mengetahui signifikansi hubungan antarvariabel.

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Analisis Deskriptif Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

   Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki – Laki	27	54%
Perempuan	23	46%
Total	**50**	**100%**

Sumber: Data primer diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 27 orang (54%), sedangkan responden wanita sebanyak 23 orang (46%). Data ini menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki dengan jumlah 27 orang atau 54%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

   Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA/K	38	76%
S1	12	24%
Total	**50**	**100%**

Sumber: Data primer diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan SMA/K sebanyak 38 orang dengan persentase 76% dan S1 sebanyak 12 orang dengan persentase 24%. Data tersebut dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh pendidikan terakhir SMA/K dengan jumlah 38 orang atau 76%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

   Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Frekuensi	Presentase
20 – 30 Tahun	39	78%
31 – 35 Tahun	6	12%
36 – 40 Tahun	5	10%
Total	**50**	**100%**

Sumber: Data primer diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 39 orang dengan presentase 78%, responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase 12% dan reponden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 10%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia di dominasi oleh usia 20-30 tahun sebanyak 39 orang dengan presentase 78%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
<1 Tahun	15	30%
>1 Tahun	35	70%
Total	**50**	**100%**

Sumber: Data primer diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan lama bekerja 1 tahun artinya (kurang dari setahun) sebanyak 15 orang dengan presentase 30%, dan responden dengan lama kerja 1 tahun ke atas atau (lebih dari setahun) sebanyak 35 orang dengan presentase 70%. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di dominasi oleh masa kerja di atas 1 tahun atau (lebih dari setahun) sebanyak 35 orang dengan presentase 70%.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas data untuk variabel Kemampuan (X_1) Motivasi Kerja (X_2) sebagai variabel bebas serta variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Peneliti menggunakanan analisis software SPSS versi 27 dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n merupakan jumlah sampel.

Pada kasus ini (df) dapat dihitung 50-2 = 48 dengan alpha 0,05, didapat r tabel sebesar 0,2787. Jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid dan sebaliknya apabila r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	*Cut Off*	Keterangan
Kemampuan (X_1)	0,894	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,888	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,893	0,6	Reliabel

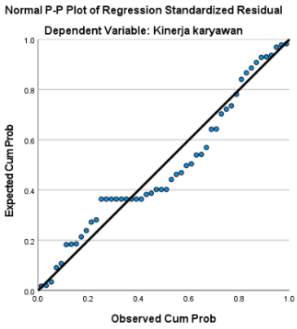
Sumber: Data output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan mempunyai nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel pada masing-masing variabel dari kuesioner dan layak bila digunakan sebagai alat ukur oleh peneliti lain

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas penelitian ini menggunakan analisis grafik *probability plot* dengan asumsi bahwa jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas disajikan pada gambar grafik sebagai berikut:



Sumber: Data output SPSS 27 (2024)

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa grafik *probability plot* memberikan pola data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi seacara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Berikut adalah hasil pengujian multikolinearitas:

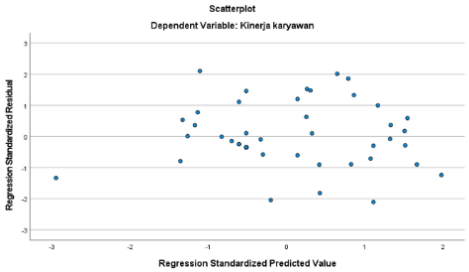
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kemampuan	.537	1.864
	Motivasi kerja	.537	1.864

Sumber: Data output SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 6 di atas menunjukkan bahwa variabel Kemampuan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi pada multikolinearitas tidak terjadi dalam penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data output SPSS 27 (2024)

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* Gambar 3 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik yang menyebar juga di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi ini untuk variabel bebas terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari variabel kepercayaan (X_1) dan variabel kemudahan transaksi (X_2) terhadap variabel keputusan pembelian *online* (Y). Hasil regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,875	3,335		2,662	0,011		
	Kemampuan	0,376	0,100	0,500	3,742	0,000	0,537	1,864
	Motivasi kerja	0,222	0,097	0,305	2,281	0,027	0,537	1,864

Sumber: Data output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 8{,}875 + 0{,}376 + 0{,}222$$

Penjelasan:

1. α = Bilangan Konstanta

   Nilai Konstanta (α) sebesar 8,875 yang menyatakan jika variabel Kemampuan dan Motivasi Kerja bernilai nol, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 8,875.

2. β1= Koefisien Regresi dari Uji Variabel Kemampuan (X_1)

   Nilai koefisien dari variabel Kemampuan (X_1) sebesar 0,376 berarti mengandung pengertian yaitu jika variabel Kemampuan meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan meningkat 0,376 (37,6%).

3. β2 = Koefisien Regresi dari Variabel Motivasi Kerja (X_2)

   Nilai koefisien dari variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,222 yang berarti jika

terjadi peningkatan Motivasi Kerja (X_2) sebesar 1 (satu) satuan maka akan berdampak pada kenaikan Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 0,222 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji F

   Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F_{hitung} 28,725 > F_{tabel} 3,20 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000 < 0,05. Dengan demikian, keputusan yang diambil adalah Ho ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Kemampuan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

   Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, perhitungan dengan menggunakan koefisien determinasi didapatkan besar R Square adalah 0,550 atau 55%, yang berarti Kemampuan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 55%. Sisanya sebesar 45% yang dipengaruhi oleh variabel lain dan tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Hasil Uji t

   Berdasarkan hasil uji t dijelaskan bahwa untuk mengetahui besarnya t hitung dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu dengan kriteria:

$$t_{hitung} > t_{tabel}$$
$$\text{Signifikansi} < 0{,}05$$
$$t_{tabel} = 1{,}677$$

   Berdasarkan hasil parsial atau t, dapat dijelaskan sebagai berikut:

   a) Variabel Kemampuan (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} (3,742) > t_{tabel} (1,677) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima, yang artinya bahwa variabel Kemampuan (X_1) secara parsial signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
   b) Variabel Motivasi Kerja (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} (2,281) > t_{tabel} (1,677) dan nilai signifikansi 0,027 < 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima, yang artinya bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Dominan

Berdasarkan hasil uji dominan, diperoleh diketahui bahwa kriteria memakai nilai Beta (nilai yang paling menjauhi 0) dan signifikansi harus lebih kecil dari 0,05. Sehingga, hasil uji dominan terdapat pada variabel kemampuan (X_1) dengan nilai Beta 0,376 yang sesuai dengan kriteria Beta (nilai yang paling menjauhi 0).

Pembahasan

1. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Organik Internasional Kantor Cabang Surabaya

   Berdasarkan hasil uji F, kemampuan dan motivasi kerja secara bersama-sama terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Fhitung sebesar 28,725 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,20, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga variabel kemampuan dan motivasi kerja berkontribusi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Organik Internasional Kantor Cabang Surabaya.

   Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,550 atau 55,0%, yang berarti 55,0% dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi kerja. Sisanya, 45,0%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

   Temuan ini konsisten dengan penelitian Febriansyah, Angky Sya'roni, dan Deden Abdul Wahab (2014) yang membahas pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. LAKUMAS Rancaekek Bandung, di mana kemampuan dan motivasi kerja secara

bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Organik Internasional Kantor Cabang Surabaya

   Hasil uji t menunjukkan bahwa kemampuan secara individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai thitung sebesar 3,742 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,677, dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, hasil ini mengindikasikan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, kemampuan secara parsial memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

   Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kharina Andita Mulyawarman, Susi Sulandari, dan Dyah Hariani (2021) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dalam penelitian tersebut, kemampuan kerja menyumbang 73,3% terhadap prestasi kerja, dan variabel ini menjadi faktor dominan dibandingkan variabel lainnya.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Organik Internasional Kantor Cabang Surabaya

   Uji t juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai thitung sebesar 2,281 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,677 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,027 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil ini, Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

   Hasil ini konsisten dengan penelitian Siti Maisarah Hasibuan dan Syaiful Bahri (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kemampuan Kerja sebagai Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Bumi Organik Internasional Kantor Cabang Surabaya

   Berdasarkan uji koefisien determinasi parsial, kemampuan kerja memiliki nilai kontribusi sebesar 0,3762 sementara motivasi kerja hanya sebesar 0,2222. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan motivasi kerja.

   Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Muhammad Arif, Taufik Maulana, dan Muhammad Taufik Lesmana, yang mengungkapkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa kemampuan kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi prestasi kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan Pengujian Simultan (Uji F)

   Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel kemampuan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil output yang diperoleh menggunakan software IBM SPSS 27 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 28,725 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000, atau dapat dibaca bahwa F_{hitung} (28,725) > F_{tabel} (3,20), dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian, Ho ditolak dan H1 diterima, yang berarti bahwa kemampuan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bumi Organik Internasional Kantor Cabang Surabaya.

2. Berdasarkan Uji t (Parsial)

   Variabel kemampuan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi untuk pengaruh variabel kemampuan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05, dan nilai t_{hitung} 3,742 > t_{tabel} 1,677. Dengan demikian, Ho ditolak dan H1 diterima yang menunjukkan bahwa variabel kemampuan (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Hasil Uji t (Parsial) untuk Variabel Motivasi Kerja (X_2)

   Variabel motivasi kerja (X_2) juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi 0,027 < 0,05 dan t_{hitung} 2,281 > t_{tabel} 1,677, yang berarti motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil Uji Dominan

   Hasil uji dominan menunjukkan nilai sebesar 0,376 yang mengindikasikan bahwa variabel kemampuan (X_1) memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, karena nilai beta yang paling menjauhi 0. Dengan demikian, kemampuan (X_1) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT Bumi Organik Internasional Kantor Cabang Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disampaikan, beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah bagi peneliti berikutnya untuk menambahkan variabel-variabel baru yang berbeda dari yang telah diteliti sebelumnya, seperti loyalitas dan komitmen organisasi, guna memperkaya pemahaman tentang kinerja karyawan. Selain itu, disarankan untuk menggunakan metode penelitian yang berbeda dan melibatkan responden yang bekerja di perusahaan.

REFERENSI

Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Humaniora, 4*(1), 106–119.

Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 18*(1), 9–15.

Bernhard, T. A., Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). Bandung: CV. Patra Media Grafindo.

Caissar, C., Hardiyana, A., Fasha Nurhadian, A., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal, 2*(1), 11–19. https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27

Engkus, E. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pasien di Puskesmas Cibitung Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Governansi, 5*(2), 99–109. https://doi.org/10.30997/jgs.v5i2.1956

Erin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 9(2), 952–962.

Hasibuan, S. M., & Bahr, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1*(1), 71–80. https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243

Juru, N. A. (2020). Analisis Struktur Organisasi terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmiah MEA, 4*(2), 408–421.

Lasabuda, G. P., & Mangantar, M. (2022). Pengaruh Struktur Modal, Likuiditas, dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Subsektor Otomotif yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2017-2020. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset*

Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10(2), 337. https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40256

Lewuici, P. M. R. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Agora, 4*(2), 101–107.

Mulyawarman, K. A., Sulandari, S., & Hariani, D. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah. *Journal of Public Policy, 1*(1), 1–18.

Mustamim, D. S., & Waqfin, M. S. I. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMA 1 Darul Ulum. *Jurnal Education and Development, 8*(4), 275–280.

Natanael, A. R., & P. Sani, E. (2022). Pengaruh Pengawasan Teamwork dan Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Primadaya Plastisindo. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi, 2*(1), 29–38. https://doi.org/10.55606/jurima.v2i1.147

Nurcahyo, B., & Riskayanto, R. (2018). Analisis Dampak Penciptaan Brand Image dan Aktivitas Word of Mouth (WOM) pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis, 3*(1), 14. https://doi.org/10.29407/nusamba.v3i1.12026

Nurgiansah, T. H., & Pringgowijoyo, Y. (2020). Pelatihan Penggunaan Model Pembelajaran Jurisprudensial pada Guru di KB TK Surya Marta Yogyakarta. *KUAT: Keuangan Umum dan Akuntansi Terapan, 2*(1), 52–57. https://doi.org/10.31092/kuat.v2i1.661

Pergua, A. N. (2012). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Akunting pada Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha Periode 2012. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*, 84–98.

Prawiyogi, A. G., Sadiah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu, 5*(1), 446–452. https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787

Purwanto, N. F. N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik, 6*(1), 196–215. https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554

Raharjo, S. P., Dhiana, P., & Warso. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management, 2*(2), 1–13.

Risky, N. A., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS, 4*(1), 47. https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti, 11*(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160

Sedarmayanti, S. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja (1st ed.). Bandung: PT. Refika Aditama.

Sedarmayanti, S., & Elianie, E. L. (2015). Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Efektivitas Penatausahaan Barang Persediaan di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan–Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTNT-BATAN) Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi, 12*(2), 251–266.

Suryani, I., Bakiyah, H., & Isnaeni, M. (2020). Strategi Public Relations PT Honda Megatama Kapuk dalam Customer Relations. *Jurnal Manajemen, 9*(9), 1–9.

Warnanti, A., & Pranata, F. D. (2014). Motivasi dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Pendaftaran dan Informasi Penduduk di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi Jawa Barat Asri. *Seminar Nasional Dan Call For Papers UNIBA*, 81–93.

Yusuf. (2018). Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia. *Nasional, 1*(1) 7–40.