



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
 Volume 8 Nomor 2, 2025
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/03/2025
 Reviewed : 02/04/2025
 Accepted : 04/04/2025
 Published : 08/04/2025

Rida Bestari¹
 Syafrizal²
 Muhammad Prasetyo
 Wibowo³

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SUNINDO VARIA MOTOR GEMILANG MEDAN

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja terhadap PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan, untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi kerja PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan, untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengaruh Motivasi kerja PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan yaitu berjumlah 44 orang pegawai dan penarikan sampel dilakukan dengan *total sampling* sehingga 44 orang responden dijadikan sampel. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan pekerja dan motivasi kerja jabatan terhadap kinerja, secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan pekerja dan motivasi kerja jabatan terhadap kinerja. Ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, Secara bersama-sama (*multiple*) terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan pekerja dan motivasi kerja jabatan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Kemampuan, motivasi dan kinerja

Abstract

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of Work Ability on PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan, to determine and analyze the Influence of Work Motivation on PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan, to determine and analyze the Influence of Work Ability and Influence of Work Motivation on PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan. The population in this study were all employees of PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan, totaling 44 employees and sampling was carried out with total sampling so that 44 respondents were used as samples. Based on the results of the study, it is known that partially there is a significant influence between worker ability and job work motivation on performance, partially there is no significant influence between worker ability and job work motivation on performance. There is a significant influence between work ability and work motivation on employee performance, Together (*multiple*) there is a positive and significant influence of worker ability and job work motivation on performance.

Keywords: Work Ability, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta, selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, pelaksanaan aktivitas dapat berjalan lancar dan kinerja Karyawan dapat meningkat. Tenaga kerja memiliki peranan penting dalam setiap usaha pengadaan barang atau jasa, karena pada dasarnya, produksi dan teknologi adalah hasil dari kerja manusia.

Di era perubahan yang cepat dan persaingan yang ketat, persaingan antar perusahaan tidak hanya berkaitan dengan gedung, mesin, atau modal, tetapi lebih pada persaingan antar individu. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih memperhatikan dan menghargai sumber daya

^{1,2,3}) Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara
 email: bestaririda04@gmail.com¹, syafrizal@fe.uisu.ac.id², prasetyo@fe.uisu.ac.id³

manusia, yang merupakan aset utama. Dengan demikian, sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

kinerja karyawan merupakan salah satu hal terpenting untuk tercapainya tujuan suatu organisasi perusahaan. kinerja seorang karyawan tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor penyebab yang harus diketahui oleh seorang manajer. menurut wuwungan (2020:12), kinerja karyawan merupakan indikator untuk mengukur kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab perusahaan. kinerja karyawan secara umum bisa dilihat sebagai output yang dihasilkan oleh seorang karyawan.

PT Sunindo Varia Motor Gemilang Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi kendaraan roda dua, khususnya sepeda motor suku cadang di Indonesia. ber Kantor pusat di Medan, perusahaan ini merupakan salah satu dealer resmi yang mendistribusikan berbagai merek motor terkenal di Indonesia. selain penjualan kendaraan, PT Sunindo Varia Motor Gemilang Medan juga menawarkan layanan purna jual, termasuk servis dan penyediaan suku cadang asli. Berdasarkan dari riset penelitian awal, penulis mendapatkan beberapa masalah yang terjadi di PT Sunindo Varia Motor Gemilang. Kemampuan bekerja menentukan kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi. Keberhasilan dan keterampilan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya, sehingga penting bagi karyawan tersebut untuk mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Berdasarkan riset awal yang dilakukan di PT Sunindo Varia Motor Gemilang Medan diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan terlihat belum maksimal yang dapat dilihat dari keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan beberapa karyawan memiliki tingkat kemampuan kerja yang menurun menyebabkan terhambatnya proses produksi dan menurunkan kinerja yang berdampak kurang baik bagi perusahaan. Karyawan mungkin menghadapi keterbatasan dalam keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif. Kurangnya pelatihan atau kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dapat menghambat kemampuan karyawan dalam berkontribusi secara maksimal. Seperti kurangnya pengetahuan dan informasi mengenai harga dan produk akan menyebabkan terlambatnya tingkat produksi dan akan menyebabkan kinerja karyawan yang menurun.

Dimana dalam perusahaan juga adanya beberapa karyawan yang mengeluh karena perusahaan kurang memperhatikan motivasi terhadap karyawannya. Kurangnya Penghargaan, seperti Karyawan yang merasa kerja keras mereka tidak diakui atau dihargai cenderung kehilangan motivasi. Ketidakpuasan terhadap gaji dan tunjangan. Lingkungan Kerja yang Negatif, seperti Konflik antar rekan kerja atau budaya perusahaan yang tidak mendukung dapat mengurangi semangat kerja. Untuk meningkatkan motivasi karyawan, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang mendukung, memberikan penghargaan yang sesuai, dan memastikan komunikasi yang baik serta peluang untuk pengembangan karier.

Dimana hal tersebut berdampak pada target produksi tidak tercapai karena adanya hambatan kemampuan kerja yang menurun dan kurangnya dukungan dari atasan dapat mengurangi motivasi karyawan. maka membuat karyawan untuk bekerja tidak optimal dan menyebabkan penurunan target produksi di PT Sunindo Varia Motor Gemilang.

Menurut Desler (2020:321), Manajemen Kinerja didefinisikan sebagai prosedur yang melibatkan penetapan standar Kerja penilaian kinerja aktual berdasarkan standar tersebut, dan pemberian umpan balik kepada karyawan. Tujuan dari proses ini adalah untuk memotivasi karyawan agar dapat memperbaiki kinerja mereka atau mempertahankan kinerja yang baik. Menurut Sugiyono (2019:41), Kinerja karyawan merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. kinerja ini dapat diartikan sebagai hasil dan perilaku yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu perusahaan. Menurut Aljabar (2020:28), Kinerja adalah hasil kerja, atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan suatu hasil pekerjaan, hasil karya seseorang atau sekelompok orang, baik kuantitas maupun kualitasnya apabila melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan keahlian, mereka harus memenuhi tujuan perusahaan.

Indikator kinerja karyawan menurut Desler (2020:321), sebagai berikut: (1) Kualitas pekerjaan; (2) Ketepatan waktu; (3) Barupaya untuk berinovasi dalam pekerjaan; (4) Kekompakan dalam tim dan (5) Serta kemampuan untuk beradaptasi.

Kemampuan kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas-tugas yang disusun menurut keterampilan, pengalaman dan tekanan serta waktu. Menurut Blanchard (2020:155), Kelayakan kerja adalah karakteristik yang terdapat pada pekerja yang berketerampilan tinggi dan berhasil menggunakan bidangnya untuk tugas yang diberikan. Kemampuan kerja merupakan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan cara yang efektif dan efisien. Sugiyono (2019:96). Sedangkan Menurut Wibowo (2017:94), Kemampuan kerja pada dasarnya dapat diartikan sebagai kemampuan intelektual, emosional, dan fisik yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai aktivitas. Hal ini menunjukkan langkah-langkah yang diambil untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki keterampilan tinggi biasanya lebih efektif dalam menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan yang kompleks, dan menghasilkan hasil yang berkualitas (Sembiring, 2021:22). Berdasarkan pertimbangan diatas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas sama dengan fungsi pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut harus didukung oleh sikap kerja dan penerapannya dalam pekerjaan dan aktivitas ditempat kerja yang berkaitan dengan persyaratan kerja yang ditentukan. Menurut Stephen P. Robbins (2016:171) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dari berbagai pengertian motivasi yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang mampu menumbuhkan semangat kerja pada karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut Sugiyono (2019:21), terdapat beberapa indikator motivasi kerja sebagai berikut: (1) Sasaran yang ingin diraih; (2) Kesadaran akan tanggung jawab yang harus dijalankan; (3) Pelaksanaan tugas; (4) Pengembangan keterampilan; (5) Pembentukan keahlian; (6) Sikap sukarela; (7) Niat yang kuat Motivasi yang mendorong tindakan.

METODE

Lokasi penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah dilakukan pada karyawan yang bekerja di PT Sunindo Varia Motor Gemilang Medan yang beralamat di Jl.H.Adam Malik No.101,Silalas,kecamatan Medan Barat, Kota Medan ,Sumatera utara. Penelitian ini diawali dengan pengamatan sebagai persiapan sampai ketahap akhir yaitu laporan hasil penelitian ,secara lebih terperinci untuk jadwal dan waktu penelitian dimulai pada bulan Oktober 2024 s/d Januari 2025. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sunindo Varia Motor Gemilang medan yang berjumlah 45 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diperoleh hasil :

Tabel 1. Ragrasi Lilier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------------------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 12.161 | 2.492 | | 4.881 | .000 |
| | Kemampuan_kerja | .656 | .084 | .791 | 7.766 | .000 |
| | Motivasi | .062 | .070 | .091 | .5.893 | .000 |
| a. Dependent Variable: kinerja | | | | | | |

Persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tabel di atas dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut: $Y = 12,161 + 0,656X_1 + 0,062 X_2$

Konstanta (a) = 12,161 menunjukkan harga konstan, dimana jika nilai seluruh variabel bebas bernilai nol, maka kinerja pegawai yaitu sebesar 12,161. Koefisien regresi Kemampuan Kerja (X_1) sebesar 0,656. Artinya jika Kemampuan Kerja ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,656. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar

0,062. Artinya jika Motivasi Kerja ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,062.

Ujit t (Parsial)

Tabel 2. Uji t

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 12.161 | 2.492 | | 4.881 | .000 |
| | Kemampuan_pekerja | .656 | .084 | .791 | 7.766 | .000 |
| | Motivasi | .062 | .070 | .091 | .5.893 | .000 |
| a. Dependent Variable: kinerja | | | | | | |

Variabel kemampuan kerja diperoleh hasil $t_{hitung} = 7,766$ sedangkan t_{tabel} dengan dk 44 sebesar 1,680 maka $7,766 > 1,680$, maka $t_{hitung} = 7,766 > t_{tabel} 1,680$ dengan demikian secara parsial Kemampuan kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel motivasi kerja diperoleh hasil $t_{hitung} = 5,893$ sedangkan t_{tabel} dengan dk 44 sebesar 1,680 maka $5,893 > 1,680$, maka $t_{hitung} = 5,893 > t_{tabel} 1,680$ dengan demikian secara parsial motivasi kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Uji F(simultan)

Tabel 3. Uji F (simultan)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 175.677 | 2 | 87.839 | 51.815 | .000 ^b |
| | Residual | 69.504 | 41 | 1.695 | | |
| | Total | 245.182 | 43 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, kemampuan pekerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh f_{hitung} untuk variabel kemampuan pekerja dan motivasi kerja sebesar 51.815 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2-1$ ($44-2-1 = 41$), di peroleh $f_{tabel} 3,23$. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y, didalam hal ini $f_{hitung} = 51.815 > f_{tabel} = 3,23$. Ini berarti pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan pekerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $< \alpha$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan kemampuan pekerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Pembahasan

Terdapat pengaruh positif variabel Kemampuan Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan nilai nilai $t_{kemampuan\ kerja} = 4,881$ sedangkan t_{tabel} dengan dk 44 sebesar 1,680 maka $4,881 > 1,680$ dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan pekerja dan motivasi kerja jabatan terhadap kinerja. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi/baik X_1 (Kemampuan Kerja maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja karyawan). Kemudian diperoleh pula bahwa Kemampuan Kerja signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan Kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya Kemampuan Kerja yang buruk akan memperpuruk kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki Kemampuan Kerja yang baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu Bustomi (2020) menunjukkan adanya kinerja karyawan di perusahaan di dukung oleh Kemampuan kerja karyawan yang dalam penelitian Bustomi (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja karayawan. Terdapat pengaruh

positif variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan nilai $t_{\text{motivasi kerja}} = 7,766$ sedangkan t_{tabel} dengan dk 44 sebesar 1,680 maka $7,766 > 1,680$ dengan demikian secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan pekerja dan motivasi kerja jabatan terhadap kinerja.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya oleh Vera Maria (2022) menunjukkan adanya kinerja karyawan di perusahaan di dukung oleh motivasi kerja karyawan yang dalam penelitian menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Sunindo Varia Motor Gemilang Medan. Dengan nilai F_{tabel} (terlampir) dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 44 adalah sebesar 2,44 dimana $51,815 > 2,44$, maka dapat disebutkan bahwa secara bersama-sama (*multiple*) terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan pekerja dan motivasi kerja jabatan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya oleh Siti Komala (2024) disebutkan dalam penelitian ini Kinerja karyawan terpengaruh signifikan serta positif oleh Kemampuan dan Motivasi maka semakin bagus Kemampuan dan Motivasi kerja karyawan yang diberikan perusahaan maka semakin bagus pula kinerja karyawan dan mendapat manfaat bagi perusahaan. Begitu juga menurut penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Nursiani (2022) memperlihatkan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh Kemampuan dan Motivasi kerja, dimana dalam penelitian ini mengemukakan Kemampuan dan Motivasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan: Terdapat pengaruh positif variabel Kemampuan Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Pt Sunindo Varia Motor Gemilang Medan. Terdapat pengaruh positif variabel dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Pt Sunindo Varia Motor Gemilang Medan. Ada pengaruh yang signifikan antara Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini juga berdasarkan pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Pt Sunindo Sunindo Varia Motor Gemilang Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Lendy Zelvian.(2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Manajemen dan Motivasi. Jawa Timur: CV. Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Riau: *Zafana Publishing*.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator.Zanafa Publishing
- Aljabar.(2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*, 16th Edition. Harlow: *Pearson Education Limited*.
- Fauzi, Ahhmad dan Hidayat, Rusdi.(2020). Manajemen Kinerja. Jawa Timur: Airlangga Univerity Press.
- Hasibuan, Malayu S. P.(2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir.(2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5).PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2019. Manajemen Sumber Manusia Perusahaan Bandung.Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Maruli Tua.(2020). Pengaruh Komunikasi antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya: *Scopindo Media Pustaka*.

- Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. (2016). Manajemen jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan devri Bardani, Erlangga, Jakarta
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: *Alphabet*
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D. Jakarta, *Alfabeta*
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: *Alphabet*
- Wibowo, (2017). Perilaku dalam organisasi Cetakan ke 5, Rajawali Pers. Depok.
- Wijono, Sutarto. (2015). Psikologis Industri dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologis Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Adhitya Andrebina Agung.
- Worumi, W. C. L. (2019). ANALISIS PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada CV Quick Traktor Kulon Progo) (*Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta*). <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/7495>
- Indra, A. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Medan. *Jurnal Ecobisma*, 5(2), 141–156
- Ramadhan, M. F., & Darmawan, A. (2018). Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. TAMAN REKREASI SENGKALING. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(3), 125–133. *Administrasi bisnis.student journal.ub.ac.id*
- Rizaldi, A. R. (2019). Kinerja Pegawai Dalam Tinjauan Budaya Organisasi (Studi Kasus). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 131–144.
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(2), 151–169
- yamsuri, A. R., Puspita, R., Lorenza, V., & Alfian, R. N. (2021). Kreativitas Dan Kemampuan Kewirausahaan Terhadap Keberhasilan Usaha Opa Desa Pegajahan Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 236–245.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22-32.
- Ramayani, Eva. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor. Diss. Universitas Medan Area
- Bustomi, M. Y., Waluyati, L. R., & Hardyastuti, S. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Teh Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran. *Jurnal Pertanian Terpadu*, 8(1), 119-129.
- Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. the Univenus Serang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3841-3848.
- Muangsals, M., Komala, S., & Sunaryo, I. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jafa Palma Cirebon. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 1(6), 275-282.
- Maak, Yacob Yermmy, Rolland E. Fanggidae, and Ni Putu Nursiani. (2022). "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Surya Batara Mahkota Kupang." *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial* 3.2: 159-168