
ANALISIS HUBUNGAN DAN PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASTRA INTERNASIONAL DAIHATSU CABANG BINTARO

Fadia Ayu Ningrum¹, Anton P W Nomleni²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Universitas Matana^{1,2}

Fadia.ayni@gmail.com¹

Article Info

Article history:

Received June 09, 2023

Accepted July 06, 2023

Keywords:

Work ability, Motivation,
Employee Performance

Kata Kunci:

Kemampuan Kerja, Motivasi,
Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Employee performance is one of the result of work performed by a person, by carrying out obligations with the responsibilities that have been given to him by doing work in accordance with the expected goals. Factors in increasing quality performance are the presence of work ability and motivation in employees. This research was conducted to examine the effect of work ability and motivation on employee performance. The research object of this study is PT Astra Internasional Daihatsu Cabang Bintaro Branch with a population of 96 employees. The data were analyzed using quantitative data analysis techniques, while the data analysis techniques used multiple linear analysis, t test and f test with a significant level of 0.05%, using the help of the SPSS 26 application.

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang, dengan menjalankan kewajiban dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dengan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Faktor dalam meningkatkan kinerja yang berkualitas yaitu dengan adanya kemampuan kerja dan motivasi pada diri karyawan. Pada penelitian ini dilakukan untuk menguji kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Objek dari penelitian ini adalah PT Astra Internasional Daihatsu Cabang Bintaro dengan populasi 96 orang karyawan. Data yang digunakan yaitu dengan teknik analisis data kuantitatif, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda, uji t dan uji f dengan taraf signifikan 0,05%, dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 26.



© 2022 by the authors; licensee FEB UMP. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Corresponding Author:

Fadia Ayu Ningrum¹

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Ilmu Sosial

Universitas Matana

Email: Fadia.ayni@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah titik yang menjadi pusat dari semua kesuksesan yang akan datang dari setiap bisnis yang dilakukan. Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam kesuksesan perusahaan karena di sana orang mengerahkan seluruh energi baiknya untuk mencapai tujuan dan kreativitas yang melimpah. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, segala sesuatu yang dimiliki harus dioptimalkan dan dimanfaatkan dengan baik. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal termasuk, kemampuan mereka untuk berkomunikasi secara efektif dan motivasi mereka untuk bekerja (Haspir, 2018).

Kemampuan kerja karyawan (*hard skill*) memiliki dampak pada kinerja karyawan. *Hard skill* untuk menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan teknologi. Tenaga kerja di bidang teknik masih dibutuhkan oleh industri dan dunia usaha. Kemampuan seseorang pada dasarnya digunakan untuk menyelesaikan rincian pekerjaan operasional. Kemampuan kerja yang bersinggungan dengan *Soft skill* termasuk *Hard skill*, namun ada salah satu aspek pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan hanya dengan *Hard skill*. Pekerjaan yang membutuhkan banyak pengetahuan teknis (Harjanto, 2019)

Kinerja (*performance*) merupakan hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kusjono & Ratnasari, 2019). Arifin et al (2019) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Pada hakikatnya manusia bekerja untuk mencapai atau memenuhi tujuan hidupnya. Seseorang karyawan akan bekerja keras dan berkinerja baik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya, dan perusahaan akan memberikan kompensasi kepada karyawan atas usahanya (Astarina, 2018). Kinerja meningkat secara signifikan sebagai akibat dari kompensasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa remunerasi mempengaruhi kinerja para pekerja (Munandar & Khair, 2020).

Motivasi adalah proses membuat orang bersemangat dengan pekerjaannya sehingga mereka mau berusaha keras menggunakan semua pengetahuan dan keterampilan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Diharapkan dengan adanya motivasi, setiap karyawan akan bekerja dengan giat dan semangat untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Keinginan, pemenuhan dan tujuan serta kepuasan semua berdampak pada perilaku seseorang (Sunyoto, 2018).

PT Astra Internasional Daihatsu Cabang Bintaro adalah sebuah organisasi yang berpartisipasi dalam bidang mobil, dan bekerja sebagai organisasi pertukaran. Dealer ini juga menawarkan fasilitas servis dan suku cadang lengkap dengan bengkel yang ramah lingkungan, rapi, dan berdedikasi untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Analisis Hubungan dan bagaimana pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Astra International Daihatsu Cabang Bintaro. Hal ini dikarenakan ada permasalahan yang muncul, salah satunya adalah terbatasnya kapasitas kerja perwakilan yang melayani pelanggan dalam jumlah besar. Selain itu, divisi dealer dan administrasi menjadi fokus utama pekerjaan yang membutuhkan kapasitas kerja yang besar. Sementara itu, perusahaan terlalu menekan divisi sales dan service untuk selalu membidik pelanggan, yang berdampak pada kinerja mereka dan menurunkan motivasi karyawan untuk bekerja. “Penerapan Peta Strategi dan Balance Scorecard untuk Meningkatkan Kinerja Manajemen (Studi Kasus pada Rumah Sakit Khusus Jiwa Soeprapto Provinsi Bengkulu)”.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja seseorang adalah kemampuan untuk melakukan tugas tertentu dalam pandangan keahlian, pengalaman, kepercayaan dan waktu (Kurniawati & Munajah, 2021). Kemampuan kerja

adalah suatu keadaan tertentu dimana seseorang melakukan pekerjaannya secara maksimal dan dengan keikhlasan sehingga bermanfaat (Ayu, 2013) dalam penelitian Abadiyah (2019). Dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan kerja adalah keahlian seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan dan pengalaman sehingga dapat berguna. Kesimpulan ini dapat ditarik berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut di atas.

Pengertian Motivasi Kerja

Motif yang menjadi pendorong bagi seseorang untuk berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan disebut motivasi. Selain itu, ada dua komponen motivasi yaitu internal dan eksternal. Meskipun perubahan itu adalah seseorang yang tidak puas dan ada ketegangan psikologis, namun komponen batin adalah perubahan yang terjadi dalam diri seseorang. Sedangkan perubahan tingkah laku seseorang yang tujuannya menjadi arah tingkah lakunya itulah yang dimaksud dengan komponen eksternal. Oleh karena itu, kebutuhan yang harus dipenuhi adalah komponen dalam dan tujuan yang ingin dicapai adalah komponen luar (Yanti et al, 2019).

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan representasi sejauh mana suatu program kegiatan atau kebijakan telah berhasil dilaksanakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategisnya (Aziz & Fauzah, 2018). Mendefinisikan kinerja sebagai kemauan seseorang atau kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan (Arisanti, Santoso & Wahyuni, 2019).

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif berusaha untuk menentukan sejauh mana faktor dan objek yang diselidiki bersifat kausal. Dengan populasi 96 perwakilan. Metode random sampling digunakan untuk pemilihan sampel karena sederhana (karena anggota populasi dipilih secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut). Uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis semuanya digunakan dalam analisis data menggunakan regresi linear berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Statistik Deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif variabel ini dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata (mean), tertinggi (Max), terendah (Min) dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Hasil penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1
Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kemampuan Kerja	96	10,00	25,00	22,6250	2,64873
Motivasi	96	10,00	25,00	22,8125	2,46368
Kinerja Karyawan	96	13,00	25,00	22,9583	2,45343
Valid N (listwise)	96				

Berdasarkan statistik deskriptif di atas dapat dilihat rata-rata jawaban dengan 96 responden yaitu, 1) variabel kemampuan kerja (X1) nilai minimum 10 sedangkan nilai maksimum sebesar 25, nilai rata-rata kemampuan kerja sebesar 22,6250 dan standar deviasi data kemampuan kerja adalah

2,64873, 2) variabel motivasi (X2) nilai minimum 10 sedangkan nilai maksimum 25, nilai rata-rata motivasi sebesar 22,8125 dan standar deviasi data motivasi adalah 2,46368, 3) variabel kinerja karyawan (Y) nilai minimum 13 sedangkan nilai maksimum sebesar 25, nilai rata-rata kinerja karyawan sebesar 22,9583 dan standar deviasi data kinerja karyawan adalah 2,45343.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yaitu dengan ketentuan nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal.

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

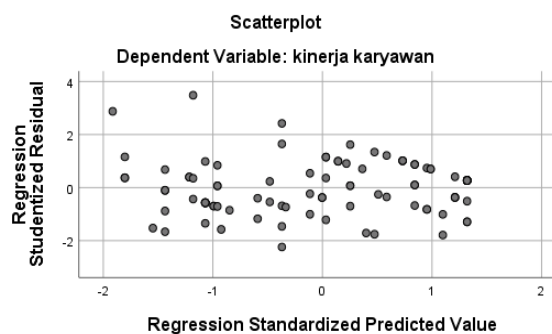
		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,28921885
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,071
	Negative	-,063
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat disimpulkan $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai distribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Dalam uji heterokedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika dalam pengamatan tersebut adanya varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastitas, jika sebaliknya atau berbeda maka disebut heterokedastitas.

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas model regresi berkorelasi atau tidak. Mengingat tabel 3. Selain membedakan apakah multikolinieritas harus terlihat dari perhitungan nilai resiliensi dan VIF, dikatakan bahwa multikolinieritas tidak terjadi dengan asumsi resistansi > 0,01 dan nilai VIF <10.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,042	1,528		3,299	,001		
	kemampuan kerja	,182	,093	,177	1,955	,054	,503	1,990
	motivasi	,603	,084	,652	7,216	,000	,503	1,990

a. Dependent Variable: Kinerja

3. Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda ini dilakukan untuk mengetahui seberapa pengaruh kemampuan kerja (X1), motivasi (X2), dan kinerja karyawan (Y). Adapun model persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) digunakan untuk menguji pengaruh seluruh variabel independent secara bersamaan (simultan) terhadap variabel dependen. Berikut hasil Uji F (Simultan) :

Tabel 4
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247,378	2	123,689	69,193	,000 ^b
	Residual	166,247	93	1,788		
	Total	413,625	95			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

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

Berdasarkan hasil dari tabel 4 diatas dapat diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $69,193 > F$ tabel 3.09, sehingga dapat

disimpulkan bahwa H3 diterima yang dimana mengibaratkan terhadap pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y maka dapat disimpulkan independen (kemampuan kerja dan motivasi) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

b. Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk mengukur apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu 96 orang responden. Sehingga pengujian ini menggunakan uji t dengan degree of freedom (df) = n-k-1, df = 96-2-1 = 93 dan tingkat signifikansi (α) = 5% maka diperoleh t tabel sebesar 1.985.

c. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap Y. Hasil uji koefisien determinasi variabel kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Astra Internasional Daihatsu Cabang Bintaro. dapat diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,598 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 59,8%. Sisanya 100% - 59,8% = 40,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang belum diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara statistik bisa diketahui bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Astra Internasional Daihatsu Cabang Bintaro, dapat dilihat dan dibuktikan dengan *Uji t* bahwa kemampuan kerja nilai Sig 0,05 atau nilai $0.000 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $7,914 > 1.985$ hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dengan demikian H1 diterima. Dengan begitu rata-rata jawaban yang didapat dalam kuesioner menunjukkan sangat setuju. Para karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut memiliki kisaran usia sekitar 26-35 tahun dengan masa kerja selama 1-5 tahun yang tentunya pasti mengetahui bagaimana cara bekerja dengan baik kepada atasan dan sesama rekan kerja lainnya. Karyawan PT Astra Internasional Daihatsu Cabang Bintaro mayoritas memiliki karyawan perempuan yang bekerja dengan jumlah 53 orang karyawan dan laki-laki 43 orang. Hal ini mengartikan bahwa karyawan PT Astra Internasional Daihatsu Cabang Bintaro memiliki kemampuan kerja yang baik sesama para karyawan, yang menciptakan hubungan semakin baik juga antar sesama rekan dan atasan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Astra Internasional Daihatsu Cabang Bintaro, dapat dilihat dan dibuktikan dengan *Uji t* bahwa motivasi nilai Sig 0,05 atau nilai $0.000 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $11,155 > 1.985$ hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dengan demikian H2 diterima. Dengan masa kerja yang dimiliki karyawan 1-5 tahun lamanya membuat mereka lebih termotivasi dalam bekerja, dengan kisaran umur 26-35 tahun tersebut terbukti karyawan masih memiliki semangat yang baik dalam bekerja guna meningkatkan kinerjanya. Hal ini dilihat dari para karyawan laki-laki maupun perempuan yang selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dengan memotivasi diri sendiri, melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan termotivasi untuk meningkatkan prestasi dalam dirinya, serta karyawan pada PT Astra Internasional Daihatsu Cabang Bintaro tidak merasa tertekan pada saat berada dalam suatu pekerjaan yang menyulitkan, melainkan para karyawan lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut yang dimana hal seperti itu harus terus dijaga agar meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat diketahui bahwa variabel kemampuan kerja (X1) dan motivasi (X2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $69,193 > F$ tabel 3.09, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y. Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Astra Internasional Daihatsu Cabang Bintaro. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan PT Astra Internasional Daihatsu Cabang Bintaro yang memiliki karyawan dengan usia 26-35 tahun dengan masa kerja selama 1-5 tahun serta mayoritas memiliki karyawan perempuan yang bekerja dengan jumlah 53 orang karyawan dan laki-laki 43 orang karyawan. Hal ini telah menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang berjalan dengan lancar dan harmonis serta menanamkan motivasi terhadap diri sendiri dan dijalankan dengan baik, maka dengan sejalannya kedua variabel tersebut membuat kinerja karyawan PT Astra Internasional Daihatsu Cabang Bintaro dapat meningkat dengan baik.

KESIMPULAN

Kesimpulan hasil penelitian tersebut di atas memiliki beberapa konsekuensi yang signifikan terhadap upaya peningkatan motivasi dan kemampuan kerja karyawan. Implikasi ini menekankan pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Astra Internasional Daihatsu Cabang Bintaro. Menciptakan kemampuan dan inspirasi kerja yang hebat adalah cara untuk mengerjakan sifat pelaksanaan yang representatif bagi organisasi.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhinya untuk meningkatkan motivasi dan kemampuan kerja. Eksekusi tinggi atau rendah bergantung pada elemen yang mempengaruhi pekerja. Namun faktor yang diteliti dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan terhadap kemampuan kerja dan motivasi. Studi ini menemukan bahwa setiap faktor yang dipertimbangkan adalah kesan yang representatif dari kapasitas kerja dan inspirasi, baik secara eksklusif maupun bersama-sama untuk memberikan hubungan yang signifikan untuk ditingkatkan sehingga pelaksanaan yang representatif dapat diperluas secara ideal untuk apa yang akan datang.

REFERENSI

- SANDRA, J. D., As' ad, A. A., & Prasaja, A. S. (2022). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi (Doctoral dissertation, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi).
- Arif, Maulana & Lesmana, (2020). Ambarita, Rutsiana Paulin, and Reina Damayanti. "Pengaruh Manajemen Waktu Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim."
- Astarina, I. (2018). "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ALFA SCORPII PEMATANG REBA". Jurnal Manajemen Dan Bisnis.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Arifin, Samsul, Arif Rachman Putra, and Cahya Fajar Budi Hartanto (2019). "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan." *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)* 1.1: 22-29.

- Enny . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya, Jawa Timur: UBRAHA Manajemen Press.
- Haspir, M. (2018). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah*.
- Kusjono, Gatot, and Putri Ratnasari (2019). "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*.
- MARCHELLIN D, D. I. A. J. E. N. G. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero)*.
- Munandar, M. F. A., & Khair, H. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*,
- Nurhaedah, Mardjuni, S., & Saleh, H. (2018). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Semen Tonasa Kabupaten Pangkep*, 12.
- Riadi, M. (2020, November 29). *Populasi dan Sampel Penelitian (Pengertian, Proses, Teknik Pengambilan dan Rumus)*.
- Sunyoto, Danang (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan kasus) Edisi Ketiga*. Jakarta : CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Santoso, Rudi. (2022) "Tinjauan Literatur Tentang Pendidikan, Disiplin, dan Kemampuan Kerja Mendorong Kinerja Karyawan.
- Yanti, B., Afriani, H., & Febriani. (2019). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT Wahana Wirawan Riau*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan- Vol. 10 NO. 3*
- Wuwungan, M. B., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Pratiwi, N. M. D. D., & Bagia, I. W. (2021). *Motivasi kerja dan kemampuan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana*. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 21-28.
- Wulandari, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stba*. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 95-114.