

# PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. Jafa PALMA CIREBON

Muangsal\*<sup>1</sup>  
Siti Komala<sup>2</sup>  
Iyo Sunaryo<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Politeknik LP3I Kampus Cirebon

<sup>3</sup>STIE STAN Indonesia Mandiri

\*e-mail: [muangsal@plb.ac.id](mailto:muangsal@plb.ac.id)<sup>1</sup>, [sitikomala@plb.ac.id](mailto:sitikomala@plb.ac.id)<sup>2</sup>, [ivosunaryo77@gmail.com](mailto:ivosunaryo77@gmail.com)<sup>3</sup>

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menilai dampak bersama-sama dan sebagian dari kemampuan kerja serta motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Jafa Palma Cirebon. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel terdiri dari 82 responden. Analisis dilakukan menggunakan uji regresi linier berganda untuk mengevaluasi pengaruh kemampuan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kemampuan kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jafa Palma Cirebon, sementara motivasi juga memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Secara bersama-sama, kemampuan kerja dan motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini.

**Kata Kunci :** Kemampuan, Motivasi dan Kinerja

## Abstract

The purpose of this research is to know the influences of work ability and work motivation and partial for performance employee of PT Jafa Palma Cirebon. This research used quantitative method and it also used lines regrestion statisthic method to tabulation the data by using of SPSS 16.0 for windows program. Based on the result of this significant research, work ability and work motivation has influences for the performance of sPT Jafa Palma Cirebon. partially the work on ability has significant positive influence in performance of PT Jafa Palma Cirebon. works on motivation variable has the result that posotif influence and significant to performance for implovee of PT Jafa Palma Cirebon.

**Keywords:** Ability, Motivation and Performance

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap perkembangan Perusahaan (Simamora, 2004). Kualitas sumber daya manusia yang baik mencerminkan kualitas setiap aktivitas di dalam perusahaan, karena peran mereka yang krusial dalam menjalankan berbagai kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi keberhasilan perusahaan, sebagai pengejawantahan dari perilaku kerja yang menghasilkan prestasi sesuai dengan peran mereka dalam organisasi dalam periode waktu tertentu (Yulius & Susetyo, 2014). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, dan dengan tujuan organisasi yang sah, etis, dan sesuai hukum. Kinerja yang optimal diharapkan mampu meningkatkan keseluruhan kinerja perusahaan. Upaya untuk mencapai kinerja yang baik memerlukan dukungan kemampuan dan motivasi karyawan, serta penerapan sistem yang tepat seperti penugasan yang jelas sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab masing-masing.

Kemampuan kerja menjadi faktor krusial yang memengaruhi keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Jaya, 2012). Hasil penelitian mengenai hubungan antara kemampuan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang bervariasi. Demikian pula dengan motivasi kerja, yang dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal, memainkan peran penting dalam memotivasi individu untuk mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di PT Jafa Palma Cirebon, sebuah perusahaan yang bergerak dalam pengolahan briquet. Pencapaian produksi briquet perusahaan ini menunjukkan fluktuasi setiap bulannya, yang diduga dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, permasalahan yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di PT Jafa Palma Cirebon?
2. Apa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jafa Palma Cirebon?
3. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Jafa Palma Cirebon?

### **Kemampuan Kerja**

Kemampuan atau abilities merujuk pada bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan aktivitas fisik atau mental, yang dapat diperoleh melalui faktor bawaan, pembelajaran, dan pengalaman (Puteri, 2016). Kemahiran (skill) sering diinterpretasikan sebagai kemampuan dalam menangani tugas atau pekerjaan dengan menggunakan tenaga fisik, meskipun ada pandangan yang menganggap bahwa kemampuan dan kemahiran memiliki makna yang serupa. Kemampuan adalah sifat yang bawaan atau dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan tugasnya, baik secara mental maupun fisik, di dalam organisasi. Meskipun karyawan dalam sebuah organisasi dapat dimotivasi dengan baik, tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja secara efektif. Indikator kemampuan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kemampuan Pengetahuan (knowledge), kemampuan pengetahuan mencakup pemahaman individu terhadap tugas-tugas yang harus dilaksanakan dalam organisasi, termasuk pemahaman terhadap pekerjaannya untuk mencapai kinerja yang diinginkan.
2. Kemampuan Keterampilan atau Kompetensi (skill), kemampuan keterampilan mengacu pada kemampuan individu dalam menangani tugas-tugas yang diberikan, dan juga mencakup kemampuan psikomotorik karyawan dalam menjalankan teknik atau cara kerja yang sesuai dengan pekerjaannya.
3. Kemampuan Sikap (attitude), kemampuan sikap adalah kemampuan individu dalam menanggapi orang lain, obyek, dan situasi yang terkait dengan mereka dalam lingkup sosial.

Semua ini menunjukkan bahwa kemampuan merupakan atribut krusial dalam konteks pekerjaan, yang mempengaruhi efektivitas dan kinerja seorang karyawan dalam organisasi.

### **Motivasi**

Motivasi adalah pemberian dorongan yang menghasilkan keinginan seseorang untuk bekerja secara efektif, bekerja sama, dan berintegrasi sepenuhnya dengan usahanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi mempengaruhi serangkaian perilaku manusia dalam mencapai tujuan, dengan unsur-unsur seperti menggerakkan, mengarahkan, memelihara, dan menunjukkan intensitas (ANNA KURNIAWATI & Hans, 2020). (Rivai, 2016) mendefinisikan motivasi sebagai rangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan-tujuan spesifik mereka. Indikator-indikator motivasi meliputi:

1. Penghargaan finansial, yang merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas.
2. Hubungan kerja, yang menciptakan lingkungan kerja harmonis di antara rekan kerja dan atasan, mendukung pelaksanaan pekerjaan dengan baik.
3. Kondisi kerja, yang mencakup keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja serta perlengkapan yang memadai, sehingga karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugas sehari-hari.
4. Karakteristik pekerjaan, yang menjadi motivasi bagi karyawan karena tugas tersebut memberikan rasa pencapaian, menarik, dan menantang.
5. Prestasi, yang mendorong karyawan untuk melanjutkan tugas-tugas berikutnya dengan baik setelah mencapai suatu prestasi.
6. Tanggung jawab, yang merupakan tuntutan internal karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka dalam unit kerja.

**Kinerja**

Kinerja adalah evaluasi atas prestasi yang terkait dengan pekerjaan, yang bertujuan untuk menentukan apakah seorang karyawan telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2007), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diemban, yang bergantung pada kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang diinvestasikan. Kinerja mencakup pencapaian hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Ada lima indikator utama untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara individual:

1. Kualitas: Diukur dari pandangan karyawan terhadap keunggulan pekerjaan yang dihasilkan serta keberhasilan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.
2. Kuantitas: Merujuk pada jumlah hasil yang dihasilkan, yang bisa diukur dalam bentuk unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu: Menunjukkan seberapa baik aktivitas diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, dengan mempertimbangkan koordinasi dengan output hasil dan optimalisasi waktu untuk aktivitas lainnya.
4. Efektivitas: Tingkat efisiensi dalam menggunakan sumber daya organisasi seperti tenaga kerja, keuangan, teknologi, dan bahan baku untuk meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian: Tingkat di mana seorang karyawan mampu menjalankan fungsi kerjanya secara mandiri, menunjukkan kemampuan untuk bekerja secara otonom dalam lingkup tugasnya.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yang didasarkan pada filosofi positivisme. Pendekatan ini digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik (P. D. Sugiyono, 2017). Tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan PT. Jafa Palma Cirebon, yang berjumlah 450 orang, dengan sampel sebanyak 82 orang. Teknik pengumpulan data merupakan tahap penting dalam penelitian ini karena bertujuan utama untuk memperoleh data yang diperlukan (D. R. Sugiyono, 2015). Kehadiran teknik pengumpulan data yang tepat sangat krusial, karena tanpa pengetahuan yang memadai dalam hal ini, peneliti tidak akan mampu mengumpulkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui teknik wawancara dan kuisisioner.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Identitas Responden**

Dalam penelitian ini, karakteristik biografis responden yang ingin diidentifikasi meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan usia. Populasi yang menjadi fokus adalah seluruh karyawan PT. Jafa Palma yang berjumlah 450 orang, dengan sampel sebanyak 82 karyawan. Setelah responden mengisi kuisisioner, mereka akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan usia. Secara lebih detail, gambaran umum dari masing-masing responden sebagai subjek penelitian dapat dijelaskan seperti dalam diagram berikut:

Tabel 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	52	63,41
Perempuan	30	36,59
Total	82	100

Berdasarkan tabel 1 tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki dengan jumlah 52 orang atau 63,41%, sementara responden perempuan berjumlah 30 orang atau 36,59%.

Tabel 2 Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	35	42,68
Diploma	30	36,59
S1	17	20,73
Total	82	100

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat terlihat bahwa untuk tingkat pendidikan responden yang paling banyak adalah jenjang pendidikan SMA berjumlah 35 orang atau sebesar 42,68%, sedangkan untuk responden yang jenjang pendidikan Diploma berjumlah 30 orang atau 36,59%, dan S1 sebanyak 17 orang atau 20,73%.

Tabel 3 Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 tahun s.d 30 tahun	35	42,68
31 tahun s.d 35 tahun	30	36,59
35 tahun s.d 45 tahun	12	14,63
45 s.d 55 tahun	5	6,09
Jumlah	82	100

Berdasarkan tabel 3 tersebut, terlihat bahwa mayoritas responden memiliki rentang usia sebagai berikut: 20 hingga 30 tahun dengan jumlah 35 orang atau 42,68%, 31 hingga 35 tahun dengan jumlah 30 orang atau 36,59%, 35 hingga 45 tahun dengan jumlah 12 orang atau 14,62%, dan 45 hingga 55 tahun dengan jumlah 5 orang atau 6,09%. Untuk menghitung korelasi antara skor item dan skor total item sebagai uji validitas instrumen menggunakan software SPSS versi 16, di mana validitas dinyatakan jika korelasi lebih besar dari batas kriteria yang telah ditetapkan.

**Uji Instrimen Penelitian**  
**Uji Validitas**

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja

No Item	Nilai r Hitung	Kriteria	Kesimpulan
1	0,709	0,30	Valid
2	0,703	0,30	Valid
3	0,735	0,30	Valid
4	0,704	0,30	Valid
5	0,766	0,30	Valid
6	0,746	0,30	Valid

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi untuk variabel kemampuan kerja berkisar antara 0,703 – 0,766 dimana nilai tersebut lebih besar dari kriteria yang ditetntukan yaitu sebesar 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan semua item pertanyaan pada variabel kemampuan kerja valid

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No Item	Nilai r Hitung	Kriteria	Kesimpulan
1	0,658	0,30	Valid
2	0,757	0,30	Valid
3	0,719	0,30	Valid
4	0,717	0,30	Valid
5	0,760	0,30	Valid

6	0,722	0,30	Valid
---	-------	------	-------

Dari tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi untuk variabel motivasi kerja berkisar antara 0,658 – 0,760 dimana nilai tersebut lebih besar dari kriteria yang ditentukan yaitu sebesar 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan semua item pertanyaan pada variabel motivasi kerja valid.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No Item	Nilai r Hitung	Korelasi	Kesimpulan
1	0,747	0,30	Valid
2	0,688	0,30	Valid
3	0,659	0,30	Valid
4	0,801	0,30	Valid
5	0,769	0,30	Valid
6	0,680	0,30	Valid

Dari tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi untuk variabel kinerja karyawan berkisar antara 0,659 – 0,801 dimana nilai tersebut lebih besar dari kriteria yang ditentukan yaitu sebesar 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan semua item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan valid.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner dikatakan reliabel atau handal. Kriterianya adalah jika nilai *Cronbach Alpha* 0,6 atau diatas 0,6 maka variabel pernyataan tersebut reliabel.

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kemampuan kerja	0,810	Reliabel
Motivasi kerja	0,810	Reliabel
Kinerja karyawan	0,814	Reliabel

Dari table 7 tersebut, terlihat bahwa nilai Cronbach Alpha untuk semua variabel penelitian berkisar antara 0,810 hingga 0,814, melebihi nilai kriteria minimum sebesar 0,60 yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam semua variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang memadai, sehingga memungkinkan untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

### Analisa Data

#### Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Analisa Regresi Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.131	2.285		3.121	.003
	totalkemampuan	.866	.080	.687	10.833	.000
	totalmotivasi	.479	.092	.331	5.220	.000

- 1) Berdasarkan persamaan tersebut, nilai konstanta (a) adalah 7,131. Ini mengindikasikan bahwa ketika nilai variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja adalah 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 7,131.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel kemampuan kerja (b1) adalah 0,866, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit dalam variabel kemampuan kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,866.
- 3) Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (b2) adalah 0,479, yang mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu unit dalam variabel motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,479.

**Uji F (Uji Simultan)**

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1430.346	2	715.173	94.633	.000 <sup>a</sup>
	Residual	597.032	79	7.557		
	Total	2027.378	81			

Dari Tabel 9 terlihat bahwa nilai F hitung adalah 94,633. Nilai F tabel dapat ditemukan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df) sesuai ketentuan  $df = n - k - 1$ , di mana untuk data ini  $df = 82 - 2 - 1 = 79$ . Hasilnya, nilai F tabel adalah 3,112. Berdasarkan analisis tersebut, didapati bahwa nilai F hitung sebesar 94,633 melebihi nilai F tabel 3,112, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji t ( Uji Parsial)**

Tabel 10 Hasil Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.131	2.285		3.121	.003
	totalkemampuan	.866	.080	.687	10.833	.000
	totalmotivasi	.479	.092	.331	5.220	.000

Dari Tabel 10, didapatkan bahwa nilai t hitung untuk kemampuan kerja adalah 10,833, yang melebihi nilai t tabel sebesar 1,664 pada taraf signifikansi 0,05 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, mengindikasikan penolakan H0. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, nilai t hitung untuk motivasi kerja adalah 5,220, melebihi nilai t tabel sebesar 1,664 dengan nilai signifikansi 0,000 yang juga kurang dari 0,05, sehingga H0 ditolak. Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**Koefisien Determinasi**

Tabel 11 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.840 <sup>a</sup>	.706	.698	2.749

Dari Tabel 11 di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,706 atau 70,6%. Ini mengindikasikan bahwa variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama menjelaskan sebesar 70,6% dari varians variabel kinerja karyawan. Sisanya, sebesar 29,4% (100% - 70,6%) dari varians tersebut dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Kemampuan seseorang dapat diukur berdasarkan tingkat keterampilan, pengetahuan, dan potensi yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja seseorang, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dapat dicapai. Penelitian ini sejalan dengan temuan (Yulius & Susetyo, 2014) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebaliknya, hasil penelitian (Fadilah, 2019) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, ditolak oleh penelitian ini. Kinerja karyawan yang baik dapat tercapai ketika mereka memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian (Ghozali, 2017), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hasil penelitian (Herlina, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, juga ditolak dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan persepsi responden, tingkat kemampuan kerja di PT. Jafa Palma Cirebon dikategorikan sebagai tinggi atau baik. Ini menandakan bahwa persepsi responden terhadap

tingkat kemampuan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut persepsi responden, tingkat motivasi kerja di PT Jafa Palma Cirebon dikategorikan sebagai tinggi atau baik. Ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut persepsi responden, tingkat kinerja karyawan di PT Jafa Palma Cirebon dikategorikan sebagai tinggi atau baik. Ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan kerja dan motivasi kerja. Kemampuan kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jafa Palma Cirebon. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jafa Palma Cirebon. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jafa Palma Cirebon.

## DAFTAR PUSTAKA

- ANNA KURNIAWATI, P., & Hans, I. J. Z. (2020). *PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIMBA INDOSNACK MAKMUR*.
- Fadilah, S. I. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kereta Api Indonesia (Persero). *Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*.
- Herlina, V. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46-55.
- Jaya, I. (2012). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Penelitian Universitas Jambi: Seri Humaniora*, 14(1), 43419.
- Puteri, A. C. (2016). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Makmur Sejahtera Wisesa Tanjung Tabalong-Kalimantan Selatan)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sugiyono, D. R. (2015). Statistika untuk penelitian [Statistic for research]. *Alfabeta, Bandung (2012.)(in Bahasa Indonesia)*.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*, 225(87), 48-61.
- Yulius, S., & Susetyo, S. (2014). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Universitas Bengkulu*.