

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HASNUR RIUNG SINERGI (HRS) SITE AGM

Norhadijah, Sulastini, Ana Sofia Herawati*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh : (1) kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan (3) kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, dimana populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan PT. Hasnur Riung Sinergi (HRS) Site Agm divisi HRGS yang berjumlah 35 orang dan jumlah sampel sebesar 35 responden dengan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan (1) kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasnur Riung Sinergi (HRS) Site Agm, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasnur Riung Sinergi (HRS) Site Agm dan (3) secara simultan variabel independen (kemampuan kerja dan motivasi kerja) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) PT. Hasnur Riung Sinergi (HRS) Site Agm secara signifikan.

Kata kunci: *Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan input utama serta aset yang paling berharga dan memiliki peranan sangat penting dalam menentukan keberhasilan dan keberlangsungan suatu Perusahaan. Pengelolaan SDM dengan efektif, dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing. SDM yang mampu bersaing adalah yang memiliki kemampuan dan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Meningkatnya kinerja karyawan memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan strategisnya dan menghadapi berbagai tantangan dalam dunia bisnis yang terus berkembang bagi keberlangsungan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Persaingan dan tantangan berlaku bagi segala jenis Perusahaan industri

termasuk Perusahaan pertambangan batubara yang merupakan salah satu industri yang berhadapan dengan berbagai tantangan bisnis dan memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional, terutama sebagai sumber energi dan pendapatan negara. Namun, industri ini juga dihadapkan pada tantangan besar lainnya, seperti fluktuasi harga batubara, regulasi lingkungan yang ketat, dan tuntutan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja dari para karyawan. Kemampuan dan motivasi karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan kinerja perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dan motivasi yang kuat dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja,



yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan.

Provinsi Kalimantan Selatan dikenal sebagai wilayah yang kaya akan sumber daya alam, terutama batubara. Perusahaan tambang batubara di Kalimantan Selatan tercatat dalam kelompok PKP2B (Perjanjian Karya Pengusahaan Pertambangan Batubara) sebanyak 13 Perusahaan dan IUP (Izin Usaha Pertambangan) sebanyak 160 perusahaan, termasuk salah satunya adalah PT. Hasnur Riung Sinergi (HRS) Site Antang Gunung Meratus (AGM). PT. Hasnur Riung Sinergi (HRS) Site AGM merupakan salah satu anak perusahaan dari Hasnur Group yang memiliki beberapa site, dua diantaranya adalah EBL (Energi Borneo Lestari) dan BRE (Bhumi Rantau Energi). Perusahaan ini beroperasi di bidang kontraktor tambang batubara di Kabupaten Tapin, Kalimantan Selatan dengan luas lahan 4362 Ha dengan keseluruhan karyawan yang berjumlah 900 orang dan sudah berdiri sejak awal pada tahun 2011.

Sebagai Perusahaan tambang yang memiliki jumlah karyawan cukup besar, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor yang kritis dalam menghadapi tantangan yang terus berkembang serta tercapainya tujuan Perusahaan. Untuk itu diperlukan pengembangan kemampuan dan peningkatan motivasi agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Untuk mendukung agar tercapainya tujuan perusahaan dalam mengatasi perubahan yang terus berlanjut, dibutuhkan karyawan dengan kinerja yang dapat mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan untuk setiap pekerjaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan strategis organisasi. Ketika kinerja karyawan tidak maksimal,

kinerja organisasi juga akan terpengaruh secara negatif. Sebaliknya, peningkatan kinerja karyawan akan meningkatkan efektivitas dan produktivitas perusahaan.

Kinerja merupakan gambaran umum dari kondisi suatu objek selama periode waktu tertentu, yang hasilnya dipengaruhi oleh aktivitas objek tersebut dalam penggunaan sumber daya. (Asmike Putri Oktovita Sari, n.d. 2022). Kemampuan kerja adalah perwujudan dari keterampilan dan pengetahuan seseorang untuk memperlihatkan potensinya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. (Novianti Dewi et al. 2023). Motivasi adalah tindakan yang membuat seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan antusias, sukarela, dan penuh tanggung jawab. (Ovinus Ginting et al., n.d. 2020).

Wuwungan dan Nelwan (2020) melakukan penelitian pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan hasil bahwa secara simultan dan parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Penelitian lain dilakukan oleh (Dewi, 2021a) dengan judul pengaruh kemampuan kerja, motivasi, dan pengembangan karier terhadap kinerja, yang menunjukkan hasil yang bervariasi, di mana kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Masalah yang sering dihadapi oleh Perusahaan-perusahaan tambang Batubara adalah terkait kemampuan dan motivasi dari karyawan. Karyawan di industri tambang Batubara harus memiliki berbagai kemampuan fisik dan non fisik untuk memastikan keamanan dan keselamatan dalam bekerja seperti kemampuan mengoperasikan dan memelihara alat berat, kemampuan pengolahan Batubara,

kemampuan memahami dan mematuhi protokol keselamatan, kemampuan analisis dan *problem solving* dan lainnya untuk dapat meningkatkan kinerja.

Untuk dapat mencapai tahapan tersebut diperlukan peran Perusahaan untuk dapat memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberikan penghargaan, kesempatan pengembangan karier, meningkatkan fasilitas di lingkungan kerja agar lebih aman dan nyaman.

PT. Hasnur Riung Sinergi (HRS) Site Antang Gunung Meratus (AGM) adalah Perusahaan tambang Batubara yang terdiri dari beberapa divisi diantaranya adalah divisi Human Resources and General Services (HRGS). Divisi ini memiliki peran penting dalam memastikan pengelolaan sumber daya manusia dan layanan umum berjalan dengan efektif dan efisien yang artinya bertanggung jawab atas tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Dari informasi data penilaian kinerja karyawan KPI (*Key Performance Index*) yang diperoleh dari perusahaan, menunjukkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Penilaian Karyawan

Nilai indeks prestasi	Grade	Keterangan			
		2023	% Capaian	2024	% Capaian
8,5 - 10	A	27	77%	19	54%
7,5 - 8,4	B	7	20%	13	37%
7 - 7,4	C	1	3%	3	9%
< 7	D	0	0		
Jumlah		35	100%	35	100%

Sumber: hasnur riung sinergi, 2024

Menurut data rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada tabel 1 diketahui bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan. Untuk grade A turun dari 27 orang (77%) menjadi 19 orang (54%), untuk grade B meningkat dari 7 orang (20%) menjadi 13 orang (37%), dan untuk

grade C juga menurun dari 1 orang (3%) menjadi 3 (9%).

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk menguji seberapa besar pengaruh kemampuan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hasnur Riung Sinergi (HRS) Site Antang Gunung Meratus (AGM) secara parsial dan simultan.

Studi Literatur Kemampuan

Kemampuan kerja yang dimiliki karyawan sangat penting untuk mendukung penyelesaian tugas dengan cepat dan tuntas. Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. (Oktaviani et al, 2020)

Kemampuan seseorang adalah milik pribadinya dan lahir sejak lahir atau merupakan hasil pendidikan atau praktek (Robbins, 2006: 88). Dimensi kemampuan bekerja adalah: pelatihan (*training*), keterampilan (*skill*), kesanggupan kerja.

Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2015), motivasi adalah dorongan bagi karyawan untuk bersedia dan dengan sepenuh hati menggunakan kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktu mereka dalam menyelesaikan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawab mereka dan memenuhi kewajiban mereka guna mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh organisasi (Dewi, 2021).

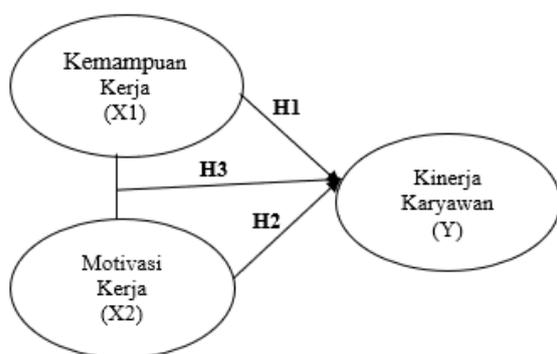
Menurut penelitian Jaya (2012) motivasi memberikan pengaruh positif pada kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi kerja yang

tinggi dari pegawai telah berkontribusi secara positif dalam meningkatkan kinerja mereka di lembaga tersebut.

Hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Dewi (2021) dimana membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimensi motivasi adalah keamanan dan penghargaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari gabungan kemampuan dan motivasi seseorang dalam melakukan kewajiban dan tanggung jawab yang ditugaskan. Seseorang harus memiliki tingkat kesiapan dan kemampuan yang sesuai. Akan tetapi, kesiapan dan keahlian seseorang tidak akan optimal dalam menyelesaikan tugas tanpa pemahaman yang jelas mengenai apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. (Sudirman et al., 2013) Dimensi kinerja adalah: kualitas pekerjaan, tanggung jawab, dan disiplin.



Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian

Sumber: Data Diolah (2024)

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1: Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial kinerja karyawan PT. Hasnur Riung Sinergi (HRS) Site AGM.

H2: Motivasi kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan PT. Hasnur Riung Sinergi (HRS) Site AGM secara signifikan.

H3: Kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasnur Riung Sinergi (HRS) Site AGM.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan hasil penelitian diperoleh berupa angka-angka dengan statistik deskriptif dan kausal. Menurut (Sugiyono, 2017), penelitian deskriptif bertujuan untuk memahami fenomena yang terjadi saat ini dengan menerapkan metode ilmiah untuk mengatasi masalah di dunia nyata. Di sisi lain, penelitian kausalitas berfokus pada menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti. Dan untuk pengujian instrumen penelitian dilakukan pada 30 orang sampel diluar dari sampel responden penelitian ini.

Populasi adalah karyawan PT. Hasnur Riung Sinergi (HRS) Site AGM Divisi HRGS yang berjumlah 35 orang. Sampel berjumlah 35 orang menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner, dan dianalisis dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta uji statistik.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Setelah melakukan uji validitas terlihat pada tabel 2, variabel X1 (Kemampuan Kerja), X2 (Motivasi Kerja), dan Y (Kinerja), setiap pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi Pearson lebih dari nilai r tabel yaitu 0,338, sehingga semua item pernyataan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Uji Validitas

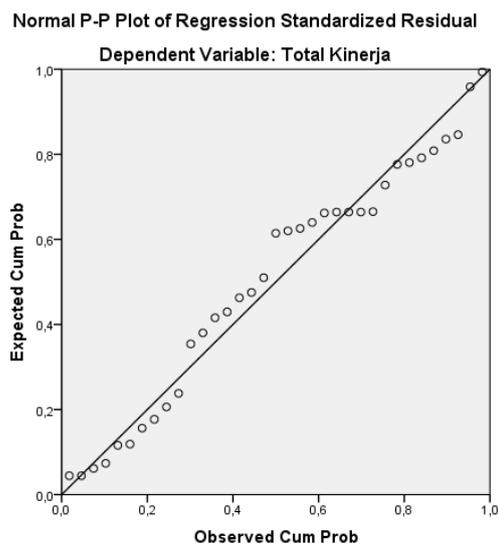
Variabel	Item	r _{hitung}	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	X1.1	0,679	Valid
	X1.2	0,565	Valid
	X1.3	0,661	Valid
	X1.4	0,562	Valid
	X1.5	0,598	Valid
	X1.6	0,810	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,749	Valid
	X2.2	0,643	Valid
	X2.3	0,685	Valid
	X2.4	0,621	Valid
	X2.5	0,633	Valid
	X2.6	0,826	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,784	Valid
	Y.2	0,691	Valid
	Y.3	0,699	Valid
	Y.4	0,630	Valid
	Y.5	0,541	Valid
	Y.6	0,745	Valid

Sumber: data diolah (2024)

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kemampuan kerja (X1)	0,714	≥ 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,761	≥ 0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,739	≥ 0,60	Reliabel

Sumber: data diolah (2024)

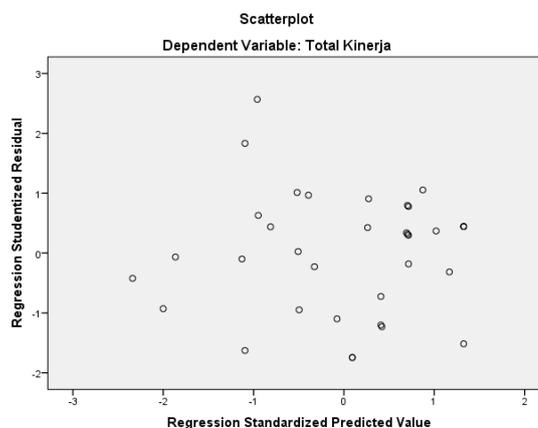


Gambar 2. Grafik Uji Normalitas

Sumber: data diolah (2024)

Pada gambar 2, tampak bahwa titik-titik tersebar mendekati garis diagonal dan mengikuti arahnya. Grafik Normal P-P Plot dari residual standar regresi menunjukkan penyebaran data di sekitar garis diagonal yang sejajar dengan arah garis tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan analisis Gambar 3 distribusi titik-titik yang acak mengindikasikan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi. Oleh karena itu, model regresi tersebut dapat digunakan secara efektif untuk meramalkan kinerja dengan mengacu pada variabel bebas, yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja.

Uji Multikolinieritas

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja menunjukkan bahwa angka 0,456 lebih besar dari 0,1 dan VIF kemampuan kerja dan motivasi kerja sebesar 2,191 menunjukkan bahwa angka ini kurang dari 10, Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya masalah multikolinieritas.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,354	3,074		1,091	,283		
Total Kemampuan Kerja	,445	,175	,394	2,537	,016	,456	2,191
Total Motivasi Kerja	,413	,137	,470	3,027	,005	,456	2,191

Sumber: data diolah (2024)

Tabel 5. Uji F Hitung

Model	Sum of Squares	Df	Mean	F	Sig.
1 Regression	266,475	2	134,238	29,463	,000
Residual	145,696	32	4,563		
Total	474,171	34			

Sumber: data diolah (2024)

Uji Analisis Regresi Berganda

Dari Tabel 4 dan temuan analisis yang telah dilakukan, model analisis regresi berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,354 + 0,445X_1 + 0,413X_2$$

Dari model analisis regresi tersebut, dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta adalah 3,354 menunjukkan apabila kemampuan kerja dan motivasi kerja tidak dimasukkan dalam analisis, kinerja responden akan tetap meningkat sebesar 33,5%. Hal ini mengindikasikan adanya kontribusi dari variabel lain di luar kemampuan kerja dan motivasi kerja.
2. Nilai koefisien regresi kemampuan kerja sebesar 0,445 nilai positif. Hal ini menjelaskan bahwa kemampuan berkontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Hasnur Riung Sinergi (HRS) Site AGM.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,413 nilai positif. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan PT, Hasnur Riung Sinergi (HRS) site AGM.

Uji Hipotesis

Uji t

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji hipotesis untuk tiap variabel independen adalah:

1. Untuk variabel kemampuan kerja nilai signifikansi 0,016 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,537 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,035 oleh karena itu hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT, Hasnur Riung Sinergi (HRS) Site AGM pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah 3,027, melebihi t_{tabel} yaitu 2,035, dan nilai signifikansi $0,005 \leq 0,05$, Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan diterima, Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT, Hasnur Riung Sinergi (HRS) Site AGM pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 29,483, lebih besar dari F_{tabel} 3,28, dengan nilai signifikansi $0,000 \leq$ nilai signifikan 0,05. Artinya kedua variabel in-



dependen (kemampuan kerja dan motivasi kerja) secara simultan dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT, Hasnur Riung Sinergi (HRS) Site AGM.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Mo- del	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,805	,648	,626	2,134

Sumber: data diolah (2024)

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,626. Artinya variabel bebas (kemampuan kerja dan motivasi kerja) mempengaruhi kinerja karyawan di PT Hasnur Riung Sinergi (HRS) Site AGM sebesar 62,6%, dan sisanya 37,4% dijelaskan variabel di luar penelitian ini.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian ini membuktikan adanya pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Hasnur Riung Sinergi (HRS) Site AGM secara signifikan, dimana diketahui dari hasil Uji t bahwa nilai $t_{hitung} 2,537 > t_{tabel} 2,035$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Hasnur Riung Sinergi (HRS) Site AGM. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Dewi et al. (2023) bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan karyawan di PT. Hasnur Riung Sinergi (HRS) Site AGM membutuhkan dedikasi yang besar dalam mempelajari ilmu baik dari segi keterampilan, bakat dan kemampuan manusia untuk melakukan pekerjaan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Hasnur Riung Sinergi (HRS) Site AGM, dimana diketahui dari hasil Uji t bahwa nilai $t_{hitung} 3,027 > t_{tabel} 2,035$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Hasnur Riung Sinergi (HRS) Site AGM. Hasil studi ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Rizki (2023), yang membuktikan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di PT, KAI Logistik dengan nilai $t_{hitung} (7,901) > (1,6389) t_{tabel}$. Berdasarkan hasil riset ini, dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja pegawai akan berdampak positif pada kinerja mereka, sedangkan penurunan motivasi kerja akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai.

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 29,483 melebihi F_{tabel} yang sebesar 3,28, dengan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Artinya, variabel bebas (kemampuan kerja dan motivasi kerja) secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hasnur Riung Sinergi (HRS) Site AGM.

Hasil ini juga diperkuat penelitian terdahulu dari Ningrum dan Nomleni (2023), nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 untuk pengaruh simultan X1 dan X2 terhadap Y, serta nilai F_{hitung} sebesar 69,193 yang melebihi F_{tabel} sebesar 3,09.

Kesimpulan

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Dari analisis uji signifikansi individual (uji t), ditemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara positif ($t_{hitung} 2,537 > t_{tabel} 2,035$) dengan nilai koefisien 0,445 terhadap kinerja karyawan PT. Hasnur Riung Sinergi (HRS) Site AGM.
2. Dari analisis uji signifikansi individual (uji t), ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif ($t_{hitung} 3,027 > t_{tabel} 2,035$) dengan nilai koefisien 0,413 terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasnur Riung Sinergi (HRS) Site Agm.
3. Dari analisis uji signifikansi simultan (uji f) yang dilakukan, diketahui bahwa nilai signifikansi yaitu 0,000 dan nilai F_{hitung} adalah $29,483 > F_{tabel} 3,28$, sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen (kemampuan kerja dan motivasi kerja) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Hasnur Riung Sinergi (HRS) Site AGM.

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Pimpinan PT. Hasnur Riung Sinergi (HRS) Site AGM diharapkan dapat memberikan pelatihan yang sesuai dengan jabatan atau posisi pekerjaan yang dimiliki karyawan.
2. Peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel lain yang belum pernah digunakan dalam penelitian manapun serta memperbanyak jumlah sampel sehingga dapat menemukan kebaruan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmike Putri Oktovita Sari, M. (n.d.). *Manajemen Kinerja "Meningkatkan Keunggulan Bersaing."* www.kwu.unipma.ac.id
- Dewi, R. 2021. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bina Buana Semesta. *JEBI) Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16(1). www.jurnal.stiebi.ac.id
- Jaya, I. 2012. Jaya, Indra. *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora*, 14, 37–46.
- Ningrum, F. A., & Nomleni, A. P. 2023. Analisis Hubungan dan Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra International Daihatsu Cabang Bintaro. *RATIO: Reviu Akuntansi Kontemporer Indonesia* Vol. 4 No. 2, 81-88. DOI:[10.30595/ratio.v4i2.17905](https://doi.org/10.30595/ratio.v4i2.17905)
- Novianti Dewi, L., Suhaeli, D., Atul Hidayati, L., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1). <https://doi.org/10.31603/bmar.v%vi%i.7656>
- Ovinus Ginting, S., Pelawi, P., & Syahriani, V. (n.d.). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau.
- Rizki, A. A. 2023. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI Logistik.

JURMA: Jurnal Riset Manajemen
Vol. 1 No. 4 Desember 2023, Hal
278-290. DOI:
<https://doi.org/10.54066/jurma.v1i4.1053>

- Sudirman, I., Dallyodi, M., & Pasundan Bandung, S. 2013. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Belitung. *Bisnis & Entrepreneurship*, 7(1), 10–19.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV.Afabeta. Bandung.
- Wuwungan, M. B. A., & Nelwan, O. S. 2020. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan The Effect of Work Ability and Work Motivation on Employee Performance. In *Uhing... 75 Jurnal EMBA* (Vol. 8, Issue 1).