

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN AFDELING IV PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA XIII (PERSERO) KECAMATAN LONG IKIS DI
KABUPATEN PASER KALIMANTAN TIMUR**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai

Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

AHMAT SYAFII NUR MAULIDAN

1811102431017

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2022**

**Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero)
Kecamatan Long Ikis di Kabupaten Paser Kalimantan Timur**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai

Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

AHMAT SYAFII NUR MAULIDAN

1811102431017

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN AFDELING IV PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
XIII (PERSERO) KECAMATAN LONG IKIS DI KABUPATEN PASER
KALIMANTAN TIMUR**

Oleh:

AHMAT SYAFII NUR MAULIDAN

1811102431017

Samarinda, 16 Juni 2022

Telah disetujui oleh:

Pembimbing



Sofia Ulfa Eka Hadryanti, SE., M.SI

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN AFDELING IV PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
XIII (PERSERO) KECAMATAN LONG IKIS DI KABUPATEN PASER
KALIMANTAN TIMUR**

Yang disiapkan dan disusun oleh:


Nama : Ahmat Syafii Nur Maulidan

NIM : 1811102431017

Program Studi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 07 Juli 2022 Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji :

Penguji I : Vera Anitra, S.E., M.M. (.....) 
NIDN. 1104089001

Penguji II : Sofia Ulfa Eka Hadryanti, SE., M.SI (.....) 
NIDN. 1103028703

Mengetahui,

Dekan

Ketua

Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik

Program Studi Manajemen



**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN AFDELING IV PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
XIII (PERSERO) KECAMATAN LONG IKIS DI KABUPATEN PASER
KALIMANTAN TIMUR**

Ahmat Syafii Nur Maulidan¹, Sofia Ulfa Eka Hadryanti²
*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik,
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur*
E-mail: @gmail.com

ABSTRACT

The purpose this study was to determine the effect of work ability and work motivation on employee performance Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara (Persero) Long Ikis Subdistrict, in Paser Regency, East Kalimantan, both partially and simultaneously influence. This study has a population of 61 employees. The data to be generated is obtained by distributing quistionnaires to employees. The data analysis techniques used include classical assumption test (normality test and heteroscedasticity test), instrument test (validity test and reliability test) and hypothesis testing (multiple linear analysis, t test, f test, and determinant test) woth a significance level of 5% or 0,05. And the results obtained that work ability effect performance, motivation does not effect performance, and together work ability and motivation effect employee performance Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII.

Keywords : Ability, Motivation, Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian yakni mengetahui adanya pengaruh parsial dan simultan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara (Persero) Kecamatan Long Ikis di Kabupaten Paser Kalimantan Timur baik. Penelitian ini memiliki jumlah populasi sebanyak 61 karyawan. Data yang akan dihasilkan diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner kepada karyawan. Tehnik analisis data yang digunakan antara lain uji asumsi klasik (normalitas dan heterokedastisitas), uji instrument (validitas dan reliabilitas) dan uji hipotesis (regresi linier berganda, t test, f test dan determinan) pada $\alpha : 5\%$. Dan didapat hasil bahwa terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja, tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja dan terdapat pengaruh simultan kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII.

Kata Kunci : Kemampuan, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam sebuah sistem operasional perusahaan, salah satu modal dan pemegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah potensi kinerja karyawan. Dimana kinerja merupakan sebuah hasil kontribusi yang diberikan karyawan pada sebuah perusahaan dalam bentuk pekerjaan, hasil produksi, maupun pelayanan yang telah diberikan. Kinerja sendiri menurut Mangkunegara (2011) mengemukakan sebagai output pencapaian kerja karyawan dilihat dari kualitas dan kuantitas saat melakukan tugas berdasarkan tanggungjawab sesuai tujuannya.

Kinerja sendiri merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu menjadi suatu alasan bagi setiap manajer sumber daya manusia yang baik untuk melakukan evaluasi agar setiap karyawan memiliki kinerja yang terbaik. Untuk mencapai tujuan atau melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin, karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal yang mempengaruhi seberapa baik kinerja seorang karyawan. Kinerja itu sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor, dengan penanganan dan pengelolaan yang tepat dan efisien, sebuah perusahaan akan mendapatkan kinerja yang baik dari karyawannya. Menurut Mangkunegara (2011), faktor-faktor tersebut adalah kompetensi atau kemampuan dan faktor motivasi.

Kemampuan kerja seseorang akan ikut terlibat dalam menentukan sebuah perilaku dan hasil didalam organisasi. Menurut Robbins dalam Septianti (2018), kompetensi (ability) adalah kemampuan individu untuk melakukan berbagai tugas di tempat kerja. Kompetensi atau kemampuan dapat dinyatakan sebagai bakat dan minat yang dimiliki pegawai, yang dengannya pegawai tersebut dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan baik serta mencapai hasil yang maksimal. Oleh karena itu, kemampuan bekerja karyawan mutlak diperlukan, karena dengan kemampuan itu, tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja sendiri, terkait faktor motivasi, baik yang berasal dari motivasi (intrinsik) karyawan itu sendiri maupun motivasi dari luar (ekstrinsik), karena motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil terbaik. Sehingga tidak mengherankan jika karyawan yang bermotivasi tinggi umumnya berkinerja lebih baik dari pada yang lainya.

PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Samuntai, Kecamatan Longi Ikis merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit menjadi wadah untuk menstabilkan perkebunan disekitar perusahaan tersebut.

Kinerja perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIII dilihat masih naik turun, hal tersebut karena pemimpin masih kurang dalam melihat kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam memberikan tugas pekerjaan. Begitu pula dengan motivasi kerja yang di berikan oleh atasan kepada para karyawan juga masih kurang, hal ini ditinjau pada kurangnya balas jasa yang di berikan atasan kepada karyawannya, seperti pemberian tunjangan atau bonus yang kurang sehingga kebutuhan karyawan tidak terpenuhi.

Dari keseluruhan faktor tersebut timbul sebuah pemikiran bahwa faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, seluruh hal tersebut sebagai penyebab turunnya kinerja saat melakukan kerjanya pada karyawan terkait. Dengan begitu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah meningkatkan kemampuan kerja dan motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang sudah di kemukakan diatas maka rumusan masalah yang didapat adalah Apakah kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kecamatan Long Ikis di Kabupaten Paser Kalmantan Timur?; Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kecamatan Long Ikis di Kabupaten Paser Kalmantan Timur?; Apakah kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kecamatan Long Ikis di Kabupaten Paser Kalmantan Timur?

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Kemampuan Kerja

Menurut Thoah dalam Efendi et al (2019), kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan terkait dengan pengetahuan atau kemampuan didapatkan melalui diklat maupun pengalaman. Indikator kemampuan kerja berikut, menurut Robbins dalam Efendi et al (2019), indikator tersebut adalah:

1. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk peningkatan pengetahuan karyawan terkait juga meningkatkan pemahaman teori maupun kemampuan mengambil keputusan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Teori Motivasi

Menurut Marnis & Priyono (2008) motivasi sering diartikan berupa dorongan artinya kekuatan penggerak jasmani dan rohani dalam melakukan sesuatu, maka motifnya berupa "*driving force*" seseorang untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti dalam Mappasomba (2017), indikator dalam motivasi meliputi :

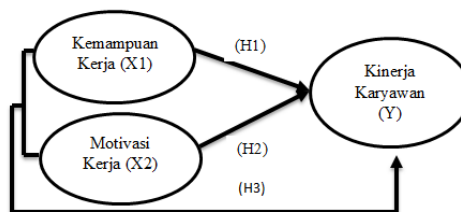
1. Gaji
2. Supervisi
3. Kebijakan dan Administrasi
4. Kondisi Kerja
5. Hubungan Kerja
6. Peluang Untuk Maju
7. Pekerjaan Itu Sendiri

8. Keberhasilan (*achievement*)
9. Pengakuan atau penghargaan (*advance*)
10. Tanggungjawab.

Teori Kinerja

Kinerja sendiri menurut Mangkunegara (2011), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fadel (2009), mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Pemahaman atas tupoksi, dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus lebih dulu mengerti mengenai tufoksinya pegawai itu sendiri sesuai wewenangnya dalam melaksanakan tugas berdasarkan tanggungjawab yang diberikan.
2. Inovasi, memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaannya.
3. Kecepatan kerja, dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
4. Keakuratan kerja, tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.
5. Kerja sama, keterampilan untuk kerjasama melalui tim kerja dengan dapat adanya penerimaan dan menghargai pendapat orang lain.



Gambar. 2.1 Kerangka Pikir

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh parsial antara kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

H2: Diduga terdapat pengaruh parsial antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

H3: Diduga kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi yaitu seluruh karyawan Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII (persero) Kecamatan Long Ikis di Kabupaten Paser Kalimantan Timur dengan jumlah populasi sebanyak 61 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, maka sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan pada Afdeling IV yang berjumlah 61 karyawan. Penelitian ini memakai beberapa analisa, yaitu Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas

dan Uji Heterokedastisitas), dan Uji Hipotesa (Regresi Linier Berganda, t test, f test dan R²)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penggunaan model regresi linier berganda dikarenakan terdapat kinerja karyawan sebagai variabel dependen, kemudian terdapat dua variabel independen meliputi kemampuan kerja dan motivasi. Untuk itu hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 21.

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	6.328	1.709
	KEMAMPUAN	.622	.123
	MOTIVASI	.235	.144

Sumber : Data Diolah Peneliti 2022

Persamaan yang diperoleh dari tabel yang tercantum di atas yakni :

$$Y = 6.328 + 0,622x_1 + 0,235x_2$$

Penjelasan :

1. Diperoleh konstanta 6.328 hal ini berarti nilai kinerja 6.328 ketika kemampuan dan motivasi nilainya nol.
2. Kemampuan memiliki arah regresi positif dengan nilai B yakni 0,622 artinya jika kemampuan meningkat 1% membuat kinerja mengalami peningkatan 62,2%, saat variabel lainnya pada posisi konstan.
3. Motivasi memiliki arah regresi negatif dengan nilai B yakni 0,235 artinya jika motivasi meningkat 1% membuat kinerja mengalami peningkatan 23,5% saat variabel lainnya pada posisi konstan.

Uji t

Penggunaan t test dalam rangka diketahuinya pengaruh secara parsial variabel independen terhadap dependen. Keputusan uji untuk α 5% yakni jika t hitung > t tabel artinya ada pengaruh variabel independen terhadap dependen, dan sebaliknya. Digunakan pengolahan data menggunakan SPSS versi 21, outputnya tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji t

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		3.703	.000
	KEMAMPUAN	.609	5.076	.000

MOTIVASI	.196	1.634	.108
----------	------	-------	------

Sumber : Data Diolah Peneliti 2022

1. Pengaruh Kemampuan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis output t hitung kemampuan kerja terhadap kinerja yakni $5,076 > t$ tabel $2,001$ dan p value $0,000$. Artinya terdapat pengaruh kemampuan kerja dengan kinerja karyawan Afdeling IV PT Perkebunan Nusantara XIII.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis output t hitung motivasi kerja terhadap kinerja yakni $1,634 < t$ tabel $2,001$ dan p value $0,108$. Artinya tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Afdeling IV PT Perkebunan Nusantara XIII.

Uji F

F test merupakan pengujian variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dan juga agar diketahui seluruh variabel terdapat koefisien regresi sama dengan 0. Hasil diolahnya data pada program SPSS versi 21, outputnya tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	F	Sig.
1 Regression	39.731	.000 ^b
Residual		
Total		

Sumber : Data Diolah Peneliti 2022

Melalui output di atas didapatkan nilai f yakni $39,731$ dan signifikan $0,000^b$. Dimana uji f dapat dikatakan signifikan apabila signifikan dibawah $0,05$ maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, begitupun sebaliknya. Dan berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan adalah $0,00$ dan $<0,05$ sehingga disimpulkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama pada Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII.

Pembahasan

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan Kerja di peroleh nilai t hitung $5,076$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII . Artinya kemampuan yang dimiliki karyawan saat ini sudah sangat baik untuk melaksanakan pekerjaan.

Hal ini juga didukung penelitian terdahulu oleh Andi Eldi Indra Malka, Abdul Rahman Mus, dan Muchtar Lamo (2020), yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, termasuk pula pada penelitian ini terdapat pengaruh pada karyawan Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII. Dimana karyawan memiliki pengetahuan dalam pengelolaan dengan pelatihan serta kemampuan teknis lainya dengan cukup baik, dan kemampuan tersebut sangat dibutuhkan karena mengingat perusahaan selalu memiliki sebuah target dalam sebuah pencapaian hasil panennya, maka dari itu sangat dibutuhkan pula kemampuan dari karyawan agar hasil pohon, buah dan tentunya hasil panen, selalu yang terbaik dan mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Salah satu contohnya mereka mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tepat pada waktunya walaupun bekerja dalam penuh tekanan, dengan kemampuan itu mereka mampu mengatasinya.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja di peroleh nilai t hitung 1,634 dengan nilai signifikan sebesar $0,108 > 0,05$ yang berarti maka Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII . Artinya ketika motivasi diberikan kepada para karyawan Afdeling IV, karyawan cukup berpengaruh untuk meningkatkan kualitas bekerja mereka.

Hal ini juga didukung pada penelitian terdahulu oleh Rona Tanjung dan Susi Susanti Manalu (2019), yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena kondisi kerja pada saat ini karyawan bekerja dengan penuh tekanan dimana disisi lain permintaan produksi yang semakin meningkat tetapi harga sawit yang semakin menurun sehingga membuat motivasi kerja kinerja karyawan Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII menurun, dimana salah satu contohnya mereka memberikan reward setiap 5 tahun bekerja berupa bonus uang dan selalu meningkat setiap 5 tahunya lagi dan mereka juga memberikan tunjangan kepada para pensiunan untuk hari tua. Namun karena masalah diatas membuat pimpinan harus mengurangi reward ataupun bahkan bisa mengilangkannya kemudian penurunan gaji dan lain sebagainya, dan itu membuat motivasi cukup tidak berpengaruh lagi kepada karyawan walaupun tidak semuanya.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Kemampuan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII dengan uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat f hitung sebesar 39,731 dan nilai sig 0,000. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hal ini juga didukung pada penelitian sebelumnya Sinollah, Kholid Zarkasih, dan M Tody Arsyianto (2020), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara parsial Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Afdeling IV PT. Perkabunan Nusantara XIII (Persero) Kecamatan Long Ikis di Kabupaten Paser Kalimantan Timur. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah mampu menguasai kemampuan dibidang pekerjaan mereka dan perusahaan sudah memberikan pelatihan serta pekerjaan yang adil sesuai dengan kemampuan karyawan.
2. Secara parsial Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Afdeling IV PT. Perkabunan Nusantara XIII (Persero) Kecamatan Long Ikis di Kabupaten Paser Kalimantan Timur. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh perusahaan cukup tidak berpengaruh karena kondisi kerja saat ini karyawan bekerja dengan penuh tekanan.
3. Secara simultan Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Afdeling IV PT. Perkabunan Nusantara XIII (Persero) Kecamatan Long Ikis di Kabupaten Paser Kalimantan Timur. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila mereka merasa mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan kemampuan yang mereka miliki dan termotivasi akan apa yang akan diberikan oleh perusahaan.

Saran






1. Bagi karyawan Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII diharapkan untuk dapat meningkatkan kinerja dengan baik sehingga dapat dengan mudah mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan
2. Bagi manajemen kantor Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII diharapkan dapat memperhatikan satu dan lain hal yang membuat karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara baik, perusahaan harus mampu menyediakan fasilitas yang lengkap untuk menunjang kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk dapat meningkatkan jumlah sampel dan responden yang akan digunakan serta dapat menggunakan sampel penelitian secara lebih efektif dan efisien.





DAFTAR PUSTAKA

- Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja , motivasi kerja , dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 119–132.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas* (p. 63).
- Efendi, C., Sutarjo, A., & Gunawan, B. (2019). *PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LEMBAH KARET PADANG*. 1(1), 105–116.
- Fadel, M. (2009). *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Kreitner, R. dan A. K. (2003). *Perilaku Organisasi* (Edisi 9). Salemba Empat. Jakarta.
- Lestari, M. F., & Hadiyanti, S. U. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 13(2), 92–103.
- Malka, A. E. I., Mus, A. R., & Lamo, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(1), 73–89.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Mappasomba. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah SULSELBAR. *Economics Bosowa*, 3(7), 110–123.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media, Bogor.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan Pe). Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>
- Septianti, D. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Global Masa Kini Mandiri*, 2(1), 20–31.
- Silalahi, U. (2010). *Metode Penelitian Sosial*. Refika Aditama.
- Sinollah, Zarkasih, K., & Arsyianto, M. T. (2020). Analisis pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja dosen dan karyawan. *Ekonomi Manajemen*, 6(1), 31–39.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*, 308.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 244).

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Amot Staffri Nur Maulidan
 NIM : 1811102931017
 Program Studi : SI Manajemen
 Bimbingan Mulai : _____
 Judul Skripsi : Pengaruh Komparasi Kerja dan Motivasi Kerja
 terhadap Kinerja

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
	8/2/22	Pemilihan Judul	
	15/2/22	Konsul / Bimbingan bab I	
	7/2/22	Konsul / Bimbingan bab II	
	14/2/22	Konsul / Bimbingan bab III	
	30/2/22	Konsul / Revisi bereslahir	

	6/6/22	Konsul Bab IV	
	7/6/22	Konsul validitas dan Reabilitas	
	21/6/22	Konsul Bab V	
	23/6/22	Konsul keseluruhan	

Samarinda, 2022

Pembimbing,



(.....)

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
AFDELING IV PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA XIII (PERSERO)
KECAMATAN LONG IKIS DI
KABUPATEN PASER
KALIMANTAN TIMUR

Submission date: 28-Oct-2022 10:50AM (UTC+0800)
Submission ID: 1937452885
File name: jurnal_Syafii.docx (84.22K)
Word count: 2077
Character count: 13364

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN AFDELING IV PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA XIII (PERSERO) KECAMATAN LONG IKIS DI
KABUPATEN PASER KALIMANTAN TIMUR

ORIGINALITY REPORT

27 %	26 %	16 %	7 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id Internet Source	2 %
2	eprints.unm.ac.id Internet Source	2 %
3	core.ac.uk Internet Source	2 %
4	repository.stiedewantara.ac.id Internet Source	2 %
5	online-journal.unja.ac.id Internet Source	1 %
6	eprints.ums.ac.id Internet Source	1 %
7	jurnal.abulyatama.ac.id Internet Source	1 %
8	jurnal.saburai.id Internet Source	1 %