



Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Naripan

Neng Santy*, Fizi Fauziya

Universitas Teknologi Digital, Indonesia

Alamat: Jl. Cibogo Indah III Bodogol, Rt.08/03 Kel. Mekarsari Kec. Rancasari, Bandung, Jawa Barat 40613

Email: neng10121739@digitechuniversity.ac.id*, fzifauziya@digitechuniversity.ac.id

Abstract Hotel Naripan is still facing challenges in ensuring its employees can have optimal ability and motivation. This occurs in employee performance which can be caused by the lack of training, the absence of rewards from the company. The purpose of this study is to analyze the effect of work ability and motivation on employee performance at the hotel, so that it can be an evaluation material for management to improve service quality and hotel competitiveness in the increasingly competitive hospitality industry. The research method used is quantitative. This method is used to study a specific population or sample with data collection through research instruments. The analysis carried out is quantitative and uses statistical techniques, with the main purpose of testing the hypothesis that has been previously formulated. The results of this research based on multiple linear regression tests, the value of the multiple linear regression coefficient of the work ability variable, has a positive value of 0.635, the value of the multiple linear regression coefficient of the independent variable work motivation, has a positive value of 0.043.

Keywords: Work Ability, Work Motivation, Employee Performance, Hotel Naripan.

Abstrak. Hotel Naripan ini masih menghadapi tantangan dalam memastikan para karyawannya bisa untuk memiliki kemampuan dan motivasi yang optimal. Hal tersebut terjadi dalam kinerja karyawan yang bisa disebabkan oleh kurangnya pelatihan, tidak adanya reward dari perusahaan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di hotel, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen untuk meningkatkan kualitas layanan dan daya saing hotel di industri perhotelan yang semakin kompetitif. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Metode ini digunakan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian. Analisis yang dilakukan bersifat kuantitatif dan menggunakan teknik statistik, dengan tujuan utama untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Hasil dari penelitian ini berdasarkan dari uji regresi linear berganda nilai koefisien regresi linear berganda variabel kemampuan kerja, bernilai positif senilai 0,635, nilai koefisien regresi linear berganda variabel bebas motivasi kerja, bernilai positif senilai 0,043.

Kata kunci: Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Hotel Naripan.

LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. SDM yang unggul akan memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi, baik dalam sektor barang maupun jasa. Organisasi yang mampu mengelola potensi SDM secara efektif dan efisien cenderung lebih adaptif dan kompetitif di tengah dinamika pasar yang terus berubah. Hal ini menegaskan bahwa manajemen SDM bukan hanya menjadi fungsi administratif, tetapi juga elemen strategis yang menentukan keberlangsungan organisasi (Puji Lestari, 2023).

Received: July 19, 2025; Revised: July 26, 2025; Accepted: August 02, 2025;

Published: April 30, 2026

*Corresponding author, e-mail address

Persaingan antar perusahaan saat ini tidak hanya ditentukan oleh inovasi produk atau layanan, tetapi juga oleh kemampuan internal dalam mengelola dan mengembangkan karyawan. SDM yang berkualitas menjadi pilar penting dalam mendukung efektivitas kerja, inovasi, dan kualitas layanan. Dalam konteks ini, perusahaan harus mampu menyesuaikan sistem manajemennya untuk mendorong pengembangan kemampuan individu serta meningkatkan motivasi kerja secara berkelanjutan (Maychel B. A. Wuwungan, 2020).

Kinerja karyawan merupakan cerminan dari kemampuan dalam menyelesaikan tugas serta pencapaian target yang telah ditentukan oleh organisasi. Tingkat kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kemampuan kerja dan motivasi kerja (Adih Supriadi, 2022). Kinerja yang tinggi tidak hanya berdampak pada produktivitas internal, tetapi juga pada kepuasan pelanggan dan citra perusahaan di mata publik (Anggi Maharani, 2022)

Oleh karena itu, perhatian terhadap peningkatan kinerja karyawan menjadi prioritas dalam manajemen operasional. Kemampuan kerja merupakan kapasitas individu dalam melaksanakan tugas secara efisien dan berkualitas. Robbins et al. dalam (Maychel B. A. Wuwungan, 2020) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung mampu menghasilkan output yang optimal. Namun, kemampuan teknis yang baik tidak akan maksimal tanpa dukungan motivasi kerja. Motivasi berperan sebagai penggerak internal yang mendorong individu untuk bekerja keras, disiplin, dan berorientasi pada pencapaian tujuan. Lingkungan kerja yang positif, penghargaan atas kinerja, serta peluang pengembangan diri menjadi faktor-faktor yang memperkuat motivasi kerja.

Dalam praktiknya, masih banyak perusahaan, termasuk sektor perhotelan, yang belum sepenuhnya mengoptimalkan kedua faktor ini. Salah satunya adalah Hotel Naripan yang terletak di Jl. Naripan No. 31–35, Kota Bandung. Hotel ini menghadapi tantangan dalam memastikan karyawan memiliki kemampuan dan motivasi kerja yang optimal. Minimnya pelatihan berkala, kurangnya sistem penghargaan yang efektif, dan lemahnya dukungan manajerial dalam pengembangan karyawan berdampak pada menurunnya kualitas layanan dan produktivitas kerja.

Di sisi lain, hotel-hotel sejenis dengan sistem pelatihan dan penghargaan yang lebih baik terbukti memiliki kinerja karyawan yang lebih stabil dan responsif terhadap kebutuhan pelanggan. Hal ini menunjukkan pentingnya perhatian serius terhadap dua aspek utama, yakni pengembangan kemampuan kerja dan pemberian motivasi kerja. Kombinasi keduanya menjadi kunci dalam menciptakan karyawan yang produktif, loyal, dan mampu berkontribusi dalam meningkatkan daya saing perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Naripan Bandung. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan strategis bagi manajemen hotel dalam menyusun kebijakan peningkatan kinerja karyawan serta memperkuat posisi kompetitif perusahaan di sektor perhotelan yang semakin dinamis

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam industri perhotelan. MSDM mencakup pengelolaan dan pengembangan individu dalam suatu organisasi secara sistematis agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Mary Parker Follett dalam Handoko (2022) menyatakan bahwa manajemen merupakan seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain, yang menunjukkan bahwa peran manajer sangat penting dalam mengkoordinasikan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Koontz dan O'Donnell juga menekankan bahwa manajemen melibatkan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan melalui orang lain.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, Mathis dan Jackson menekankan bahwa MSDM adalah sistem formal yang dirancang untuk memastikan penggunaan talenta secara efektif. Hal ini didukung oleh pandangan Samsuni (2017) dan Atika (2023) yang menyebutkan bahwa MSDM merupakan proses yang mencakup perencanaan hingga pengendalian terhadap tenaga kerja. Hasibuan (2020) juga menyatakan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peran tenaga kerja untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Fungsi pokok MSDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian (Raymond, 2023). Dalam perencanaan, organisasi menetapkan tujuan dan strategi pencapaiannya. Pengorganisasian mengatur pembagian tugas dan struktur organisasi. Pengarahan menciptakan motivasi dan semangat kerja, sedangkan pengendalian memastikan kegiatan berjalan sesuai rencana dan standar yang telah ditetapkan. Selain itu, proses tahapan MSDM meliputi rekrutmen, pemeliharaan, dan pengembangan. Tahapan ini bertujuan untuk mendapatkan SDM yang kompeten, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan meningkatkan kemampuan melalui pelatihan berkelanjutan (Irmayani dalam Regiana, 2024).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas pelaksanaan tugas di suatu organisasi. Menurut (Nova Ruth Silaen, 2021), kinerja karyawan bersifat individual dan dipengaruhi oleh kemampuan, usaha, dan kesempatan. (Huseno, 2016) menekankan bahwa kinerja mencakup hasil kerja dan perilaku kerja dalam menyelesaikan tugas tertentu. Penilaian kinerja menjadi penting karena memberikan dasar untuk pengembangan karyawan dan pengambilan keputusan manajerial (Siti Rofiah, 2020).

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain kuantitas dan kualitas kerja, pengetahuan, perencanaan, otoritas, disiplin, dan inisiatif (Nova Ruth Silaen, 2021). Indikator kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, serta komitmen terhadap organisasi.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah gabungan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki individu untuk menjalankan tugas dengan baik (Yusuff, 2023). Menurut Irpan (2020), kemampuan kerja dipengaruhi juga oleh kesiapan fisik dan mental. Kemampuan kerja dapat ditingkatkan melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan dukungan lingkungan kerja yang baik. Robbins (2017) menyebut indikator kemampuan kerja meliputi kesanggupan kerja, pendidikan, dan masa kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Hamzah (2023) dan

Winardi (2010), motivasi adalah kekuatan potensial yang dapat berasal dari dalam diri individu maupun lingkungan eksternal. Motivasi dibedakan menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik (Nawawi dalam Irpan Susanto, 2020). Faktor-faktor motivasi mencakup kondisi kerja, kompensasi, supervisi, pengakuan, status, serta keinginan internal seperti hidup lebih baik, memperoleh penghargaan, dan kekuasaan (Anna Kurniawati, 2020). Sedarmayanti dalam Komang (2023) menjelaskan indikator motivasi kerja seperti gaji, hubungan kerja, pengakuan, dan keberhasilan.

Secara keseluruhan, kajian teori ini memberikan landasan yang kuat bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki peranan signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang tepat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas organisasi, khususnya dalam sektor pelayanan seperti industri perhotelan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deduktif yang bertujuan untuk menguji pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu karyawan yang bekerja di Hotel Naripan Bandung. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus karena jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu sebanyak 32 orang yang terdiri dari berbagai jabatan, seperti hotel manager, general manager, akuntan, front office, admin, marketing, kitchen, F&B service, housekeeping, dan security. Karena jumlah populasi relatif kecil (<100), maka teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder.

Pengumpulan data dilakukan dengan tiga teknik utama, yaitu observasi langsung, wawancara terhadap beberapa karyawan pada divisi resepsionis dan food & beverage kitchen, serta penyebaran kuesioner tertutup yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis verifikatif. Untuk menguji hipotesis, digunakan analisis regresi linier berganda, uji t parsial, dan uji F simultan, serta dilengkapi dengan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi guna memastikan model regresi memenuhi syarat analitik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Naripan Bandung. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden yang merupakan karyawan hotel, dan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode regresi linear berganda.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis menunjukkan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12.490 + 0,635 X_1 + 0,043 X_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X_1 : Kemampuan Kerja

X_2 : Motivasi Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.490	8.381		1.490	.147
	KEMAMPUAN KERJA	.635	.203	.551	3.128	.004
	MOTIVASI KERJA	.043	.189	.040	.226	.823

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Gambar 1. Uji Regresi Linear Berganda (Sumber: SPSS versi 25)

Maka dari itu diperoleh hasil persamaan regresi yang menunjukkan bahwa nilai konstan (a) sebesar 12,490 serta nilai koefisien (b) adalah 0,635 (b_1), 0,043 (b_2). Konstanta sebesar artinya jika semua variabel bebas memiliki angka nol (0) maka nilai variabel dependen negative, yaitu sebesar 27,315. Hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \\ &= 12,490 + 0,635 X_1 + 0,043 X_2 \end{aligned}$$

Interpretasi hasil persamaan regresi linear berganda:

- 1) α merupakan nilai konstanta 16,467, ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan memiliki nilai 12,490 jika tanpa adanya variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja.

- 2) β_1 merupakan nilai koefisien regresi linear berganda variabel kemampuan kerja, bernilai positif senilai 0,635, ini mengindikasikan bahwa variabel terikat kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas kemampuan kerja senilai 0,635, jika ditingkatkan maka akan mampu meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan senilai 0,635.
- 3) β_2 merupakan nilai koefisien regresi linear berganda variabel bebas motivasi kerja, bernilai positif senilai 0,043, ini mengindikasikan bahwa variabel terikat kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas motivasi kerja senilai 0,043, jika ditingkatkan maka akan mampu meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan senilai 0,043.

Uji t (Parsial)

Hipotesis:

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Naripan.

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Naripan.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.490	8.381		1.490	.147
	KEMAMPUAN KERJA	.635	.203	.551	3.128	.004
	MOTIVASI KERJA	.043	.189	.040	.226	.823

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Gambar 2. Uji t (Sumber: SPSS versi 25)

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa:

Kemampuan kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,128 > t tabel 1,69913 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05. Maka disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H_1 diterima, H_0 ditolak.

Motivasi kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 0,226 < t tabel 1,69913 dan nilai signifikansi sebesar 0,823 > 0,05. Maka disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. H_2 ditolak, H_0 diterima.

Uji F (Simultan)

Hipotesis:

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Naripan.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.064	2	89.532	7.072	.003 ^b
	Residual	367.155	29	12.661		
	Total	546.219	31			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA

Gambar 3. Uji F (Sumber: SPSS versi 25)

Berdasarkan dari perhitungan hasil Uji F Nilai Sig. 0.003 < nilai Sig. 0.05, dan juga nilai F hitung 7.072 > F tabel 3.32 hal tersebut menyatakan bahwa Terdapat Pengaruh Secara Simultan (Bersama-Sama) antara Variabel kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap Variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hal tersebut maka H3 diterima karena kedua variabel kemampuan kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil analisis diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kemmapuan Kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.328	.281	3.558

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA

Gambar 4. Uji Koefisien Determinasi (Sumber: SPSS versi 25)

Dari tabel model summary sub-struktur, diperoleh angka R square sebesar 0,328. R Square ini hasil dari pengkuadratan nilai Koefisien Korelasi atau R, yaitu 0.573 x 0.573 = 0.328. Besarnya angka Koefisien Determinasi (R Square) adalah 0.328 atau 32.8% mengandung arti bahwa Variabel X1 (kemampuan kerja) dan X2 (motivasi kerja) secara Simultan (Bersama-sama) Berpengaruh terhadap Variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 32.8%.Sedangkan sisanya 67.2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,478 dan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai. Kemampuan kerja mencakup keterampilan teknis, pengetahuan, serta kecakapan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2016) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berperan penting dalam menentukan seberapa efektif seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai akan lebih produktif dalam melaksanakan tugas.

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,325 dan nilai signifikansi sebesar 0,025. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan performa yang lebih baik dalam bekerja. Faktor-faktor seperti penghargaan, kepuasan kerja, serta peluang pengembangan karier dapat menjadi pendorong utama dalam meningkatkan motivasi.

Hasil ini memperkuat teori dari Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek motivasional melalui pemberian insentif, pengakuan, dan peluang karier yang jelas.

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja secara Simultan

Secara simultan, kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai F hitung sebesar 16,780 yang lebih besar dari F tabel 3,354, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,544 mengindikasikan bahwa 54,4% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kemampuan kerja dan motivasi kerja. Sisanya sebesar 45,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Naripan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ dan t hitung $3,128 > t$ tabel $1,69913$, sehingga H_1 diterima.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi $0,823 > 0,05$ dan t hitung $0,226 < t$ tabel $1,69913$, yang berarti H_2 ditolak.
3. Kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji F, yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. H_3 diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $32,8\%$ menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kemampuan kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar $67,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini

Saran

Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan pemahaman karyawan terhadap prosedur kerja dan operasional perusahaan, khususnya pada aspek kemampuan kerja yang masih tergolong rendah seperti pemahaman prosedur perusahaan. Selain itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan komunikatif guna meningkatkan motivasi kerja karyawan. Perusahaan juga disarankan untuk melakukan pengawasan berkala terhadap pelaksanaan tugas karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan efisien

DAFTAR REFERENSI

- Adih Supriadi, d. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tahta Media Group.
- Aminatus Zahriyah, S. A. (2021). *EKONOMETRIKA*. Jawa Timur: Mandala Press.
- Anggi Maharani, H. T. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang . *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 30-41.
- Asmaul Husna, B. S. (2017). *Metodologi Penelitian dan Statistik*.
- Dewi Ayu Aprilian, F. F. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Arum Sari. *Inovasi Manajemen Bisnis* , 120-129.
- Dr. Hamzah B. Uno, M. (2023). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Fitra Ramandayani, F. F. (2024). Pengaruh Kualitas Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus di Desa Bongas Kecamatan Cililin). *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 1090-1102.
- Huseno, D. T. (2016). *Kinerja Pegawai*. Malang: Media Nusa Creative.
- Maychel B. A. Wuwungan, O. S. (2020). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA. *Jurnal EMBA*, 75-84.
- Nazillah Layla Nur K, S. F. (2024). Pengaruh Kejenuhan Kerja, Konflik Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan UMKM Azalea Food. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 898-910.
- Nova Ruth Silaen, d. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Nurdin Sobari, R. D. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Idola Selaras Abadi. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 469-477.
- Pandu Lesmana, K. S. (2024). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT VIO RESOURCES. *open Journal System*, 1705-1716.
- Puji Lestari, L. L. (2023). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. *Journal Of Management & Business*, 378-388.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Sandu Siyoto, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Togyakarta: Literas Media Publishing.
- Suhardiono, A. (2023, Agustus 23). *10 Cara meningkatkan kompetensi karyawan*. Diambil kembali dari vcube.co.id: <https://vcube.co.id/10-cara-meningkatkan-kompetensi-karyawan/>
- Tira Satika, T. A. (2023). Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Tengah. *Jurnal Ilmu Ekonomi, manajemen dan Kewirausahaan*, 255-274.
- Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Pekalongan: Penerbit NEM.