
PENGARUH KEMAMPUAN KARYAWAN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. YUPI INDO JELLY GUM KARANGANYAR

Epi Widiyasari¹; Sri Padmantyo²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah
Surakarta, Kota Surakarta^{1,2}

Email : b100190150@student.ums.ac.id¹; sp102@ums.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara tingkat keterampilan karyawan, komitmen terhadap pekerjaannya, dan keuntungan perusahaan. Tujuh puluh orang dari divisi manufaktur perusahaan dilibatkan dalam penelitian. Analisis dilakukan dengan menggunakan Partial Least Squares (PLS). Kompetensi dan motivasi karyawan terbukti secara signifikan mempengaruhi kinerja, sedangkan bakat karyawan tidak memiliki efek yang terlihat pada output, menurut temuan penelitian tersebut. Kompetensi karyawan sangat penting untuk produktivitas, dan tenaga kerja yang bermotivasi tinggi dapat mendorong kinerja tersebut lebih jauh lagi. Ukuran sampel yang kecil dan rentang faktor yang terbatas dalam penelitian ini merupakan keterbatasan. Penelitian menemukan bahwa keterampilan pekerja tidak mempengaruhi output mereka sama sekali. Analisis data menunjukkan t-statistik 1,614 dan p-value 0,107 untuk koefisien beta kemampuan karyawan terhadap kinerja. Berdasarkan temuan tersebut, tampaknya PT Yupi Indo Jelly Gum Karanganyar tidak memiliki korelasi antara keterampilan staf dengan kinerja. Namun, bisnis harus terus mendidik staf mereka untuk membantu mereka mengembangkan keterampilan mereka.

Kata Kunci : Kemampuan Karyawan; Kompetensi; Motivasi; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study's overarching goal is to learn how PT Yupi Indo Jelly Gum Karanganyar personnel' skills, knowledge, and enthusiasm affect the company's productivity. Seventy people from the manufacturing division of the organization make up the sample for this study. When analyzing data, the Partial Least Squares (PLS) method is utilized. The results of this study show that although employees' talents do not significantly affect their performance, employees' competence and motivation do. Employee abilities are critical to enhancing performance, and a highly motivated workforce may push that performance even further. The study is restricted by its small sample size and the lack of investigated covariates. Employee talents have little bearing on performance, according to the study's findings. Employee talents have a beta coefficient of 0.198 in terms of their impact on performance, as shown by a t-statistic of 1.614 and a p-value of 0.107, as determined by the statistical analysis of the available data. Based on these findings, it seems that PT Yupi Indo Jelly Gum Karanganyar does not have a correlation between staff skills and performance. However, it is suggested that the organization keep on training workers to improve their skills.

Keywords : Employee Capabilit; Competenc; Motivatio; Employee Peformance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bahkan di ujung tombak kemajuan teknologi. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang paling berharga karena karyawan yang kompeten sangat penting untuk berhasil dalam bisnis dan mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan seluruh aspek kinerja pekerja untuk menghasilkan SDM yang berkualitas dan produktif (Hartati et al., 2016). Menurut Jamaludin & Azizi (2021), kinerja karyawan didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan selama menjalankan tanggung jawab atau tugas yang diberikan kepadanya. Produktivitas pekerja merupakan indikator kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan fungsi organisasinya dan mencapai tujuannya karena manusia berperan penting dalam kelancaran usaha. Oleh karena itu, pekerja wajib memberikan upaya berkualitas tinggi. Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, kemampuan atau keahlian, motivasi, dan kompetensi. Penelitian ini akan berkonsentrasi pada kemampuan, kompetensi, dan motivasi karyawan serta hubungannya dengan kinerja mereka.

Keterampilan karyawan dan cara mereka berkontribusi terhadap pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan sangat penting bagi keberlangsungan keberadaan perusahaan. Kemampuan, seperti yang didefinisikan oleh Chantica et al. (2022), menunjukkan kompetensi seseorang dalam menyelesaikan kegiatan dan proyek yang ditugaskan. Kemampuan dalam konteks pekerjaan mengacu pada kondisi dedikasi, kemandirian, dan kompetensi yang utuh dalam tanggung jawab pekerjaan seseorang. Para ahli setuju bahwa aspek material dan mental dari tempat kerja berkontribusi pada kesejahteraan karyawan, oleh karena itu istilah "lingkungan kerja" mencakup keduanya.

. Kompetensi juga penting karena menunjukkan kemampuan mendasar seseorang untuk melaksanakan serangkaian tugas. Karyawan yang kompeten dalam pekerjaannya lebih cenderung memberikan hasil yang memenuhi atau melebihi harapan (Lubis & Prayudi, 2018; Prayudi, 2017). Kompetensi didefinisikan sebagai “perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas seseorang secara efektif” (Maya Ida Kesumawatie, 2020). Kepemimpinan yang efektif secara konsisten membutuhkan kapasitas untuk memberikan instruksi yang jelas

dan meningkatkan moral seluruh tim. Kinerja karyawan dapat sangat ditingkatkan dengan partisipasi aktif.

Faktor lain yang perlu diperhatikan guna meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi, motivasi dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat, pekerja yang memiliki motivasi tinggi pasti akan meningkatkan kinerjanya, dan karyawan yang memiliki motivasi rendah pasti menurunkan kinerjanya. Perusahaan harus memperhatikan hal ini untuk terus mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Menurut Sahrul Ramdani dan Rita Tri Yusnita (2022), motivasi kerja adalah kombinasi kekuatan dalam dan luar diri yang mendorong seseorang untuk berperilaku dalam pekerjaan dengan format, arah, intensitas, dan waktu tertentu.

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan; namun, motivasi lebih dominan daripada kemampuan (Tangdiwalla, 2018). Pegawai yang memiliki kemampuan dan motivasi yang lebih tinggi akan memiliki hasil yang lebih baik.

Penulis penelitian ini memiliki beberapa alasan untuk mengkaji judul penelitian ini, salah satunya adalah bahwa jika karyawan dihargai dengan lebih banyak penghargaan, mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga perusahaan dapat berkembang dan maju.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kemampuan Karyawan

Kemampuan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas di tempat kerja (Tangdiwalla, 2018). Model kemampuan karyawan, motivasi, dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menganalisis variabel-variabel yang menentukan kinerja karyawan. Asal usul kemampuan karyawan, motivasi dan kesempatan untuk berpartisipasi terletak pada perspektif psikologi industri, yang mengatakan bahwa kinerja didasarkan pada motivasi karyawan dan kemampuan karyawan untuk melakukan apa yang mereka bisa (Lawshe, 1945).. Kemudian, beberapa penelitian menambahkan variabel “peluang” ke kerangka ini (Blumberg dan Pringle, 1982). Dimensi kemampuan karyawan mengacu pada pelaksanaan pekerjaan mereka (jiang dkk., 2013). Pada tingkat analisis individu, dimensi kemampuan karyawan didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan, dan terkait erat dengan membangun efikasi diri pada pekerjaan (Knies dan Leisink, 2014).

didefinisikan sebagai penilaian karyawan dan kompetensi mereka untuk berhasil melakukan pekerjaan mereka (Rigotti dkk., 2008).

Menurut indikator variabel (Siahaan, 2011), ada beberapa dimensi dan indikator peran kemampuan kerja: 1. Kesanggupan kerja; 2. Pendidikan; 3. Tugas adaptif dan rutin; 4. Sikap sportif; 5. Bicara dan kepeloporan.

Kompetensi

Kapasitas untuk melakukan tugas atau melaksanakan tugas dengan pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan, serta etos kerja yang diperlukan, itulah yang kita maksud ketika kita berbicara tentang seseorang yang kompeten. Oleh karena itu, kompetensi menunjukkan bahwa kemampuan atau informasi yang mendefinisikan profesionalisme di bidang tertentu sangat penting untuk mencapai kesuksesan di bidang tersebut (Harmanita, 2021).

Variabel indikatornya adalah sebagai berikut menurut Wibowo (2007:86) dalam (Jamaludin, 2021). Nilai dan keyakinan; kemampuan; pengalaman; kepribadian; kualitas; motivasi; intelijen; dan, akhirnya, kecakapan intelektual.

Motivasi

Motivasi secara umum merupakan kekuatan yang tidak dapat diamati yang mengarahkan, memberi energi, dan menopang perilaku, (Dieffendroff dan Chamdler, 2011:66). Tidak dapat dibayangkan bahwa jika sebuah perusahaan menjalankan tugas tanpa motivasi yang kuat, hal ini pasti akan menyebabkan semangat dan kinerja karyawan menurun, yang pada gilirannya akan menyebabkan hasil kerja yang tidak optimal sesuai dengan harapan perusahaan. Selain itu dapat pula dipahami bahwa menurut Zulkarnaen, W., et al. (2018:49) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan pimpinan.

Berikut ini adalah indikator variabel (Dieffendroff dan Chamdler, 2011:66): 1. Pertanggungjawaban; 2. Prestasi pekerjaan; 3. Hubungan masyarakat; 4. Fokus pada diri sendiri

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari upaya seorang karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, seperti yang dijelaskan

oleh Suryani et al. (2022). Kinerja pekerja diukur dari seberapa baik mereka melaksanakan kegiatan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya dalam jangka waktu tertentu, seperti yang didefinisikan oleh Lutfiyah dan Hening Widi Oetomo (2020). Manajemen kinerja, seperti yang didefinisikan oleh Alfani et al., termasuk serangkaian aktivitas yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi atau bisnis.

Ketiga ahli tersebut sepakat bahwa kinerja di tempat kerja merupakan fungsi dari seberapa baik karyawan melaksanakan pekerjaan yang diberikan dan seberapa baik mereka berperilaku saat melakukannya.

Menurut Mangkunegara (2014;13) dalam (Nursyahputri, 219), ada tiga indikator variabel: 1. Kualitas kerja; 2. Ketepatan waktu; dan 3. Kerja sama.

Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini ditunjukkan pada gambar 1

Keterangan :

X1 : Variabel independen kemampuan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan

X2 : Variabel independen motivasi mempengaruhi kinerja karyawan

X3 : Variabel independen kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan

Y : Variabel dependen kinerja karyawan dipengaruhi variabel independen kemampuan karyawan, motivasi dan kompetensi

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam nada yang sama, kemampuan kerja pekerja berdampak langsung pada produktivitas dan efisiensi perusahaan, menjadikan fungsi yang mereka mainkan penting untuk kesuksesan perusahaan. Reputasi perusahaan dibangun dan dipertahankan sebagian besar karena upaya para pekerjanya karena pengaruh keterampilan mereka terhadap kualitas barang dan jasa yang diperoleh konsumen. Oleh karena itu, bisnis perlu melatih staf mereka agar efektif dalam peran mereka. Menurut penelitian (Tangdialla, 2018), produktivitas pekerja meningkat seiring dengan peningkatan kemampuan kerja mereka. Konsisten dengan temuan studi, kompetensi terbukti secara signifikan dan positif mempengaruhi produktivitas pekerja.

H1: Diduga Pengaruh Kemampuan Karyawan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi, sebagaimana didefinisikan oleh Abdul Rahim (2017), adalah “kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, diinternalisasi, dipahami, dan disadari oleh individu dalam rangka melaksanakan tugas profesional tanpa mengorbankan aspek keahlian karakter dan keterampilan sosial. .” Kompetensi bukan tentang apa yang dapat dicapai, tetapi lebih tentang jenis orang yang dapat melakukannya. Orang-orang yang dinilai berprestasi tinggi atau secara konsisten melakukannya dengan baik adalah orang yang kompeten. Efek positif dan substansial dari kompetensi terhadap kinerja karyawan telah ditemukan dalam penelitian (Irawan, 2018). Kemampuan dan output pekerja ditunjukkan memiliki hubungan yang lemah, dengan nilai korelasi sebesar 0,396 menunjukkan hal ini. Kompetensi bertanggung jawab atas 15,7% varian kinerja karyawan, sedangkan variabel lain bertanggung jawab atas 84,3% varian lainnya (R -kuadrat = 0,157).

H2: Diduga Pengaruh Kompetensi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mendapatkan hasil maksimal dari sumber daya manusia seseorang, motivasi sangat penting. Ketika pekerja terinspirasi untuk mencapai yang terbaik dengan komitmen bersama untuk kesuksesan perusahaan, mereka lebih cenderung untuk melampaui pekerjaan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh (Sahrul Ramdani, 2022), Motivasi kerja secara langsung memengaruhi disiplin kerja karyawan. Menurut penelitian (Tangdialla, 2018), temuan menunjukkan dampak positif secara keseluruhan terhadap kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Persamaan regresi $Y = 7,066 + 0,318 X_1 + 0,289 X_2$, dan uji F menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan tingkat signifikansinya adalah nol.

H3: Diduga Pengaruh Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Desain penelitian

Investigasi ini mengambil pendekatan numerik, atau kuantitatif, untuk pengumpulan datanya. Purposive sampling digunakan, di mana peneliti membuat pemilihan sampel dengan tujuan dan kriteria tertentu. Tujuh puluh pekerja dari PT. Yupi Indo Jelly Gum Karanganyar telah mengumpulkan sampel. Penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi digunakan untuk mengumpulkan data primer.

Pengukuran

Setiap variabel yang berkaitan dengan kemampuan, motivasi, kompetensi, dan kinerja karyawan diukur dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Pendekatan analisis rute digunakan untuk mengevaluasi validitas dan dependabilitas uji analitik (outer model), sementara model struktural digunakan untuk menguji kausalitas atau hipotesis dalam menguji model prediktif (inner model).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, terdapat 70 responden yang menjadi bagian dari penelitian. Berdasarkan jenis kelamin responden, terdapat 32 responden laki-laki (45,7%) dan 38 responden perempuan (54,3%), menunjukkan dominasi responden perempuan yang ditunjukkan pada tabel 1. Berdasarkan data umur responden, responden dengan rentang usia 21-25 tahun merupakan kelompok terbesar dengan 44 responden (62,858%). Kemudian, terdapat 15 responden (21,428%) dalam rentang usia 26-30 tahun, dan 11 responden (15,714%) dengan usia di atas 31 tahun yang ditunjukkan pada tabel 2. Dalam hal tingkat pendidikan, seluruh responden (100%) merupakan lulusan SMA/SMK, sedangkan tidak ada responden yang merupakan lulusan SMP maupun sarjana dalam penelitian ini yang ditunjukkan pada tabel 3. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan, dengan usia mayoritas berada dalam rentang 21-25 tahun, dan memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK. Penelitian ini menguji skema model PLS yang terdiri dari analisis Inner Model dan Outer Model, yang dilakukan dengan metode Partial Least Squares (PLS). Program SmartPLS 3 digunakan untuk melakukan analisis ini.

Pemeriksaan validitas kuesioner dilakukan pada tahap analisis Outer Model. Temuan menunjukkan validitas masing-masing indikator dalam mengevaluasi konstruk yang disumbangkannya. Setiap indikator memiliki nilai loading factor lebih dari 0,7 atau 0,5 yang ditentukan oleh Convergent Validity Test, yang menunjukkan valid dalam

menilai konstruk asalnya. Nilai AVE untuk semua variabel lebih dari 0,5 yang lolos uji Discriminant Validity. Ini menunjukkan bahwa karakteristik yang dimaksud sangat diskriminatif.

Selain itu, analisis reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel sangat reliabel: alfa Cronbach dan jumlah nilai reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen reliabel dalam rentang penuhnya; penjumlahan nilai reliabilitas untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,7 menunjukkan reliabilitas yang baik; dan nilai reliabilitas untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,7 menunjukkan reliabilitas yang baik. Model regresi juga terbebas dari multikolinearitas, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji multikolinearitas; nilai faktor inflasi varians (VIF) di bawah 10 menegaskan hal ini. Selain itu, nilai R Square dari penilaian Inner Model menunjukkan bahwa semua keterampilan dan motivasi karyawan secara bersama-sama berpengaruh besar terhadap kinerja. Jika dijumlahkan, kemampuan (X1), kompetensi (X2), dan motivasi (X3) seorang karyawan menyumbang 79,6% dari apa yang ditunjukkan dalam kinerja mereka (Y), yang diukur dengan nilai R Squared. Sebuah langkah maju yang penting telah dibuat.

Signifikansi prediktif model ditunjukkan oleh analisis kecocokan. Q Square = 0,796, atau 79,6%, oleh karena itu signifikansi prediktif model tersebut tinggi. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kemampuan, kompetensi, dan motivasi, yang ditunjukkan dengan uji koefisien jalan. Ada korelasi yang kuat antara X1 (kemampuan karyawan), X2 (kompetensi), dan X3 (motivasi) dan Y (kinerja). Kesimpulannya, validitas model, reliabilitas, multikolinearitas, dan penilaian model internal semuanya diuji dengan menggunakan teknik PLS dalam penelitian ini. Temuan studi menunjukkan bahwa meningkatkan hasil memerlukan kombinasi keterampilan, kompetensi, dan dorongan karyawan.

KESIMPULAN

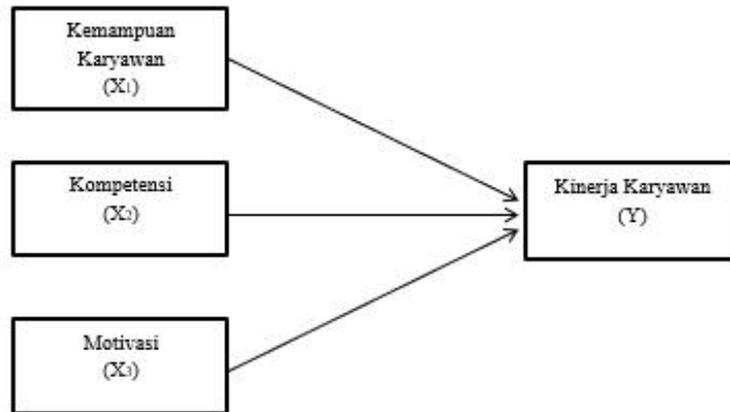
Berdasarkan hasil penelitian dan uji data dengan metode analisis Partial Least Square (PLS) di PT. Yupi Indo Jelly Gum Karanganyar, maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu Kemampuan karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, tetapi kompetensi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Serta terdapat saran yaitu disarankan agar perusahaan tetap memberi karyawan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

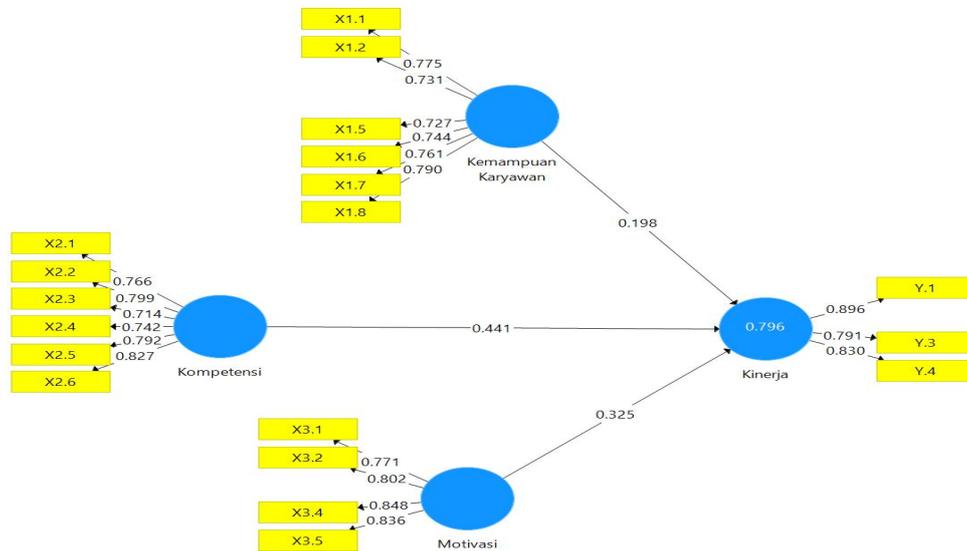
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Alfani, M. H. (2018). Analisis Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt . Bank Bri Syariah Cabang Pekanbaru. *Islamic Banking and Finance*, 1, 1–13.
- Arifien, M. S., Wicaksono, A. Y., Dafid, M., Teknologi, I., & Dahlan, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan). *Jurnal Mahasiswa*, 4(4), 1–13.
- Beltrán-Martín, I., & Bou-Llusar, J. C. (2018a). Examining the intermediate role of employee abilities, motivation and opportunities to participate in the relationship between HR bundles and employee performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 21(2), 99–110. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2018.02.001>
- Chantica, J. A., Cahyani, R., & Romadhon, A. (2022). Peranan Manajemen Pengawasan : Komitmen , Perencanaan , Kemampuan Karyawan (Literature Review Msdm). 3(3), 247–256.
- Harmanita, W. (2021). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pelalawan (Studi Pada Bagian Umum). *Tesis*, 166.
- Hartati, Gunawan, & Munir, A. R. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja , dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air , Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 1–10.
- Irawan, R., Oktiani, N., & Setyorini, I. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta Egris. *Sekretari Dan Manajemen*, 2, 13.
- Jamaludin, P. P., & Azizi, M. (2021). Peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Koza presisi Indonesia Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(2), 240–252. <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/525>
- Lutfiyah, Hening Widi Oetomo, S. (2020). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap person job fit dan kinerja karyawan pada pt andromedia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8, 1–16.
- Maya Ida Kesumawatie, Z. E. (2020). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karniel Pacific Inndonesia. 1–9.
- Sahrul Ramdani, Rita Tri Yusnita, A. S. (2022). Effect Of Leadership Style And Work Motivation On Employee Work Discipline PT . Nata Bersaudara Sejahtera Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin. 2(3), 567–574.
- Siahaan, B. Z. (2011). Pengaruh Kemampuan Kerja, Persepsi Peran Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 48–57. <https://doi.org/10.21009/jmp.v2i1.2465>
- Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlitah, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Suryani, S., Agdhi, K., & Arga, R. (2022). The Effect Of Motivation And Work Discipline On Performance Of Tasikmalaya Branch Post Office Employees Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Tasikmalaya. *Journal Of Indonesian Management(JIM)*, 2(3), 647–654.

- Syifa Umra Syitah, N. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pegadaian. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 446–458.
- Tommy Hartono, M. S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bpr Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 220–237.
- Abdul Rahim, 2. S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 133.
- Ayman. A. S. Almusaddar1, S. R. (2018). The Influence of Knowledge and Motivation on Sustainable Label Use. *Journal of Agricultural and Environmental Ethics*, 591-607.
- Irawan, R. O. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Sekretari dan Manajemen*, 13.
- Jamaludin, P. P. (2021). Peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Koza presisi Indonesia Kota Tangerang. *Jurnal ilmiah Ekonomi Bisnis*, 240-252.
- Nursyahputri, S. R. (219). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit HCBP PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *ecodemica*, 238-247.
- Prof. Dr. Havidz Aima1, R. A. (2017). Model of employee performance: competence analysis and motivation (case study at PT. Bank Bukopin, tbk center). *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, 49-59.
- Program, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Sekretari dan Manajemen*, 13.
- Sahrul Ramdani, R. T. (2022). Effect Of Leadership Style And Work Motivation On Employee Work Discipline PT . Nata Bersaudara Sejahtera Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin. *Journal Of Indonesian Management(JIM)*, 567-574.
- Tangdialla, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt . Toarco Jaya. *EkoSainT*, 47-54.
- Utari, I. P. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 1-15.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Widia, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Alva Karya Perkasa Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(1), 42-62.
<https://doi.org/10.31955/jimea.vol1.iss1.pp42-62>

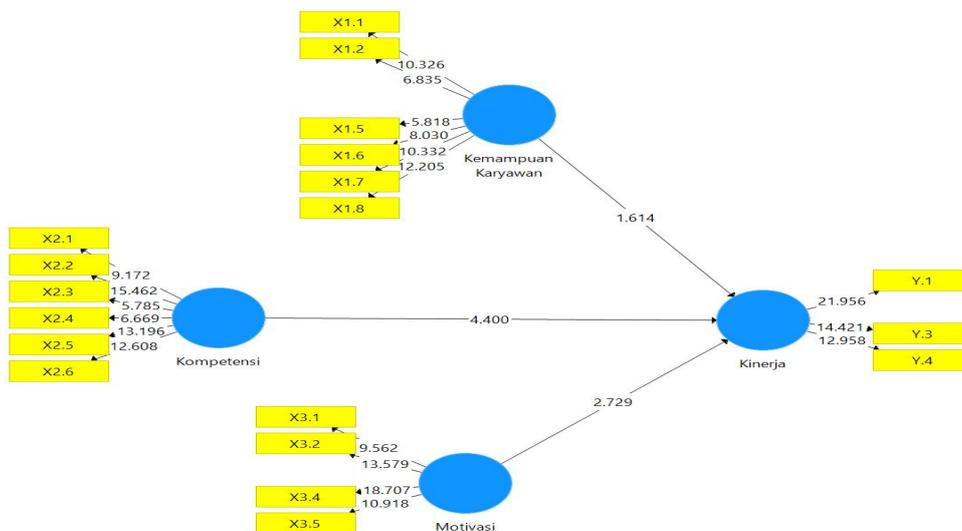
GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL



Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Gambar 2 Outer Model



Gambar 3 Gambar Inner Model

Tabel 1 Deskripsi Jenis Kelamin

Usia	Frekuensi	Persen
Laki-laki	32	45,7%
Perempuan	38	54,3%
Jumlah	70	100,000%

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 2 Deskripsi Umur

Usia	Frekuensi	Persen
18-20	0	0,000%
21-25	44	62,858%
26-30	15	21,428%
>31	11	15,714%
Jumlah	70	100,000%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 3 Intensitas Tingkat Pendidikan

Intensitas	Frekuensi	Persen
SMP	0	0,000%
SMA/SMK	70	100,000%
Sarjana	0	0,000%
Jumlah	70	100,000%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Variabel	AVE(Average Variance Extracted)	Keterangan
Kemampuan Karyawan (X1)	0,570	Valid
Kompetensi (X2)	0,599	Valid
Motivasi (X3)	0,664	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,706	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 5 Hasil Uji Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Kemampuan Karyawan (X1)	0,888	Reliable
Kompetensi (X2)	0,889	Reliable
Motivasi (X3)	0,887	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,878	Reliable

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 6 Hasil Uji Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kemampuan Karyawan (X1)	0,849	Reliable
Kompetensi (X2)	0,866	Reliable
Motivasi (X3)	0,831	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,791	Reliable

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

	Kinerja Karyawan (Y)
Kemampuan Karyawan (X1)	3,440

Kompetensi (X2)	2,900
Motivasi (X3)	3,306
Kinerja Karyawan (Y)	

Sumber : Data primer, 2023

Tabel 8 Uji R Square (R^2)

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,796	0,787	Kuat

Tabel 9 Hasil Uji F Square

	Kemampuan Karyawan (X1)	Kompetensi (X2)	Motivasi (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
Kemampuan Karyawan (X1)				0,056
Kompetensi (X2)				0,328
Motivasi (X3)				0,156
Kinerja Karyawan (Y)				

Tabel 10 Hasil Uji *Path Coefficient*

	Kemampuan Karyawan (X1)	Kompetensi (X2)	Motivasi (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
Kemampuan Karyawan (X1)				0,198
Kompetensi (X2)				0,441
Motivasi (X3)				0,325

Sumber : Data primer diolah, 2023