

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.ASURANSI WAHANA TATA  
CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**NAMA : Lestari Hidayah**

**NIM : 212018285**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.ASURANSI WAHANA TATA  
CABANG PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu PersyaratanMemperoleh Gelar  
SarjanaManajemen**



**NAMA : Lestari Hidayah**

**NIM : 212018285**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**



## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : LESTARI HIDAYAH

NIM 212018285

KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

Menyatakan bahwa penyusunan Karya tulis ini adalah hasil penelitian saya sendiri. Tekecuali kutipan-kutipan yang telah saya jelaskan sumbernya di daftar pustaka. Apabila terdapat pelanggaran dalam penulisan Skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku.

Palembang, Agustus 2022

Penulis



Lestari Hidayah

Nim : 212018285

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

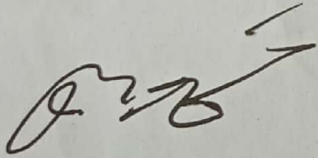
Judul : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Wahana Tata  
Cabang Palembang.  
Nama : Lestari Hidayah  
Nim : 212018285  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : SDM

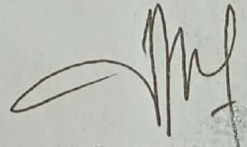
Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, September 2022

Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Mardiana Puspasari, S.E., M.Si**  
NIDN: 0226107001

  
**Lesi Agusria, S.E., M.M**  
NIDN: 0205088201

Mengetahui,  
Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen

  
  
**Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si**  
NIDN: 0229057501



## Motto dan Persembahan

Sukses bukanlah akhir, dan kegagalan tidak fatal, yang paling penting adalah keberanian untuk melanjutkannya

Atau

Nikmatilah prosesmu, sebab setiap hasil membutuhkan sebuah proses.

Dengan cinta dan kasih sayang yang telah tercurahkan, ku persembahkan Skripsi ini kepada :

- Kedua Orang tuaku Ayahnda Sumindar, S.pd.(alm) dan Ibunda Sumiati, S.pd.
- Saudara - saudara ku Rizki Utami A.md. dan Indriani Pangesti A.md.
- Seluruh keluarga besarku
- Almamater.

## **PRAKATA**

### **Assalamu'alaikum Wr. Wb**

Puji syukur Kehadirat Allah SWT, Atas limpahan Rahmat dan Karunia-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada orang tua ku tercinta Almarhum Ayahnda Sumindar, semoga arwah beliau diterima disisiNya. Dan Ibunda Sumiati tercinta yang mendukung, memotivasi, dan tak lupa mendoakan sehingga dapat terselesaikannya penulisan skripsi ini dengan baik. Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dorongan, serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terima kasihsetinggi-tingginya atas segala bantuan dan dorongannya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E.,M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang dan bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Pd, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E.,M.M, selaku Dosen Pembimbing Akademik yangtelah memberikan bimbingan dan arahnya selama masa perkuliahan.
5. Ibu Mardiana Puspasari, S.E.,M.Si, dan ibu Lesi Agustria, S.E.,M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik dan memberikan dorongan kepada penulis



sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT.Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang yang telah membantu banyak hal dalam pada penelitian ini.
7. Pada responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk penulisan skripsi ini.
8. Saudara-saudaraku Rizki Utami dan Indriani Pangesti dan seluruh keluarga besarku.
9. Mahesa putra yang slalu mensupport dan mendampingi selama mengerjakan skripsi ini.
10. Untuk sahabat-sahabat terbaikku terimakasih atas doa dan memberikan dukungan dalam penulisan skripsi ini.
11. Terutama untuk diri saya sendiri, yang tidak pernah menyerah dalam membuat skripsidan menyelesaikan jenjang perkuliahan.

Penulis sangat menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, meskipun demikian semoga skripsi ini masih dapat menjadi karya yang bermutu dan bermanfaat bagi banyak orang, Aamiin Ya Robbal Alamin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, September 2022

Lestari Hidayah

## DAFTAR ISI

Sampul Depan .....	i
Halaman Judul .....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat .....	iii
Lembar Pengesahan Skripsi.....	iv
Motto dan Persembahan .....	v
Halaman Perkata .....	vi
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel .....	xi
Daftar Gambar .....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
Abstrak .....	xiv
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Kepustakaan .....	8
B. Penelitian Sebelumnya .....	17
C. Kerangka Pemikiran.....	21
D. Hipotesis.....	24
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	25
B. Lokasi Penelitian .....	26
C. Operasionalisasi Variabel .....	27
D. Populasi dan Sampel .....	28
E. Data yang Diperlukan .....	29
F. Metode Pengumpulan Data .....	30
E. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	31

BAB IV. HASIL, PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian .....	39
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	56
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	61
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA .....	63
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Hasil pencapaian target dan realisasi premi PT.Asuransi Wahana TataCabang Palembang .....	4
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Dengan Penelitian Sebelumnya .....	21
Tabel III.1 Operasional variabel .....	27
Tabel III.2 Kerangka sampel jumlah karyawan berdasarkan bagian PT.Asuransi Wahana Tata cabang Palembang .....	29
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	42
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	42
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan (Y) .....	44
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Kemampuan Kerja (X1) .....	46
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Motivasi Kerja (X2) .....	48
Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas .....	50
Tabel IV.9 Hasil Uji Reabilitas.....	51
Tabel IV.10 Hasil Analisis Data .....	52
Tabel IV.12 Annova .....	54
Tabel IV.13 Coefficients .....	55
Tabel IV.14 Model Summary .....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1.....	24
------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner
- Lampiran 3 : Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas Dan Reliabelitas
- Lampiran 5 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
- Lampiran 6 : Tabel R
- Lampiran 7 : Tabel F
- Lampiran 8 : Tabel t
- Lampiran 9 : Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 10 : Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
- Lampiran 11 : Surat selesai riset
- Lampiran 12 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 13 : Sertifikat AIK
- Lampiran 14 : Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran 15 : Sertifikat Komputer Dalam Bisnis
- Lampiran 16 : Sertifikat Magang
- Lampiran 17 : Plagiatism Cheker
- Lampiran 18 : Jurnal
- Lampiran 19 : Biodata Penulis

## ABSTRAK

### **Lestari Hidayah/212018285/Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Jenis penelitian ini asosiatif. Populasi yang digunakan sebanyak 50 orang, Sampel yang berjumlah 42 responden yang diambil secara *stratified random sampling*, data yang di perlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuisioner yang dibagikan kepada responden sedangkan Data sekunder diperoleh dari gambaran tentang PT.Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang, , teknik analisis yang digunakan regresi linear berganda  $Y = 0,462 + 0,357X_1 + 0,504X_2$ . Hasil pengujian hipotesis menunjukkan  $F_{hitung} (44,505) > F_{tabel} (1,77)$  dengan sig. F  $0,000 < 0,1$  maka  $h_0$  ditolak dan  $h_a$  diterima ada pengaruh signifikan kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Asuransi wahana tata Cabang Palembang.  $t_{hitung} (2,881) > t_{tabel} (1,303)$  dengan sig. F  $0,006 < 0,1$  maka  $h_0$  ditolak dan  $h_a$  diterima, a ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang dan  $t_{hitung} (4,594) > t_{tabel} (1,303)$  dengan sig. F  $0,000 < 0,1$  maka  $h_0$  ditolak dan  $h_a$  diterima.

**Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.**

## ABSTRACT

### **Lestari Hidayah/212018285/The Influence of Work Ability and Work Motivation on Employee Performance at PT. Asuransi Wahana Tata Palembang Branch.**

This study aims to determine whether work ability and work motivation affect employee performance at PT. Asuransi Wahana Tata Palembang Branch. This type of research is associative. The population used is 50 people, the sample is 42 respondents who are taken by stratified random sampling, the data needed in this study are primary data and secondary data. Primary data was obtained through questionnaires distributed to respondents, while secondary data was obtained from a description of PT. Asuransi Wahana Tata Palembang Branch, the analytical technique used was multiple linear regression  $Y = 0.462 + 0.357X_1 + 0.504X_2$ . The results of hypothesis testing show  $F_{count} (44.505) > F_{table} (1.77)$  (with sig.  $F 0.000 < 0.1$  then  $h_0$  is rejected and  $h_a$  is accepted there is a significant influence on work ability and work motivation on the performance of employees of PT. Insurance Vehicle Tata Branch Palembang.  $t_{count} (2,881) > t_{table} (1.303)$  with sig.  $F 0.006 < 0.1$  then  $h_0$  is rejected and  $h_a$  is accepted there is a significant effect of work motivation on employee performance at PT Asuransi Wahana Tata Branch Palembang. And  $t_{count} (4,594) > t_{table} (1,303)$  with sig  $F 0.000 < 0.1$  then  $h_0$  is rejected and  $h_a$  is accepted.

**Keywords: Work Ability, Work Motivation and Employee Performance.**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting baik secara individu maupun kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak atas kelancaran jalannya kegiatan suatu organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia itu sendiri. Setiap perusahaan perlu memperhatikan keberadaan pegawai yang berkualitas. Keberhasilan suatu organisasi sangat berpengaruh pada kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja dapat diketahui apabila perusahaan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja merupakan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Kinerja karyawan diketahui dari berapa jauh karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak memberi

kontribusi kepada instansi. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan juga, keberhasilan organisasi karena dengan adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, akan membuat hasil kerja yang di harapkan memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan kerja dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan perusahaan. Menurut Wijono (2012:85) Kemampuan kerja adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Robbins (2012:52) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Selain kemampuan kerja, Motivasi kerja juga berkaitan dengan kinerja karyawan. Persaingan yang ketat akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Selain itu perusahaan perlu memenuhi kebutuhan karyawannya. Pemberian motivasi menjadi kebutuhan penting bagi karyawan. Cara yang dilakukan untuk memberikan motivasi terhadap karyawan tidak sama karena karyawan memiliki cara pandang yang berbeda dalam menerima motivasi. Motivasi harus

disesuaikan dengan kemampuan kerja karyawan.

Menurut Wibowo (2014:322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (intensity), arahan(direction), dan usaha terus menerus(persitence) individu mencapai tujuan. Sedangkan menurut Malayu (2015:23) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerjabawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

PT.Asuransi Wahana Tata adalah perusahaan asuransi umum yang telah hadir melayani nasabah sejak 1994. Kini PT.Asuransi Wahana Tata adalah salah satu perusahaan asuransi terbesar di Indonesia, terdapat kurang lebih 1000 karyawan lebih dari 74 kantor yang tersebar di seluruh Indonesia. Asuransi WahanaTata melayani nasabah individu hingga korporasi dengan beragam asuransi umum seperti asuransi kendaraan bermotor, pengangkutan, pesawat terbang, rangka kapal,penjaminan, kecelakaan diri dan asuransi travel. Asuransi Wahana Tata berkerja sama dengan berbagai bank dan lembaga keuangan lainnya, agen-agen asuransi dan bengkel mobil terbaik.

**Tabel I.1**  
**Hasil pencapaian target dan realisasi**  
**premi PT.Asuransi Wahana Tata Cabang**  
**Palembang**

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2018	45,237M	37,442M	82,76%
2019	38,825M	22,220M	57,23%
2020	25,838M	18,613M	72,03%

Sumber : PT.Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang,2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa keberhasilan PT.Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang belum mampu mencapai target yang diharapkan perusahaan.hal ini terjadi secara kualitas hasil karyawan belum memenuhi kebijakan perusahaan. Bagi PT.Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang, kinerja karyawan memiliki peranan penting untuk keberlanjutan usaha perusahaan.memberikan yang terbaik dalam upaya meningkatkan kualitas karyawan, selain kualitas, kuantitas yang dihasilkan karyawan tidak mampu mencapai target karenakaryawan yang suka menunda-nunda pekerjaan dan waktu kerja yang diberikan terlalu singkat sehingga yang diselesaikan karyawan masih belum efisien.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT.Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang diketahui ada permasalahan kemampuan kerja yang dialami karyawan.Karyawan rata-rata tidak mampu penugasan tepat waktu dan belum sepenuhnya benar berdasarkan SOP. Hal ini disebabkan karyawan sangat jarang mendapatkan kegiatan yang meningkatkan kompetensi kerja seperti pelatihan teknis. Pelatihan

kemampuan teknis yang dimaksud disini mencakup hal-hal seperti analisis data, pelatihan untuk perkembangan kemampuan teknis karyawan merupakan salah satu komponen yang penting dalam PT.Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang untuk karyawan memahami cara mengerjakan tugas dengan benar dan efektif. Kesanggupan kerja karyawan PT.Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang juga belum maksimal, selain dari keterbatasan waktu dan target yang diberikan perusahaan cukup singkat seperti pekerjaan yang menumpuk tetapi harus diselesaikan dalam satu hari, sehingga pekerjaan sering melampaui deadline dan tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Selain kemampuan kerja, motivasi kerja yang ada pada PT.Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang seperti pemberian penghargaan pada karyawan terlihat sangat minim karena jarang di adakan promosi jabatan hal ini menimbulkan rasa tidak ingin bersaing antar karyawan sehingga kondisi kerja didalam perusahaan menjadi kurang kondusif, kondisi ini dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja karyawan sehingga hasil kerja karyawan menjadi kurang memuaskan. Selain itu fasilitas kerja di PT.Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang kurang memadai seperti masih ada beberapa komputer dan printer yang sering kali rusak hal itu menghambat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja karyawan menjadi terganggu.

Berdasarkan beberapa uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang?
2. Apakah ada Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang ?
3. Apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat bagi penulis, untuk menambah wawasan dan menerapkan teori-teori yang telah di dapat selama perkuliahan khususnya konsentrasi Sumber Daya Manusia.
2. Manfaat bagi PT.Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang, dapat dijadikan sebagai masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasi kinerja karyawan untuk masa kini dan masa yang akan datang.
3. Manfaat bagi Almamater, hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa dan dosen ataupun penelitian lanjutan

## DAFTAR PUSTAKA

- Abid Djazuli, Fauzi Ridwan. Dkk (2021). Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi. Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Agusria, L., Nasution, Z., & Puspita,E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat. *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, dan Akuntansi)*, 5(1), 55-67.
- Arini, K. R. dkk (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1).
- Handoko, 2013, Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFYogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- <https://www.aswata.co.id/id/>
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grafindo.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kristiani, D. A., Pradhanawati, A., & Wijayanto, A. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 110-116.



- Muazansyah, I. (2018). Pengaruh kemampuan kerja (work ability) dan kualitas kerja (work quality) terhadap kualitas pelayanan publik didinas sosial kabupaten Bangkalan. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 21(1), 48-60.
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. Y. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik vii (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 11-21.
- Pandi Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.*
- Setiawan, Alan Hidayat. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung. *Agora*, 2017, 5.2.
- Setiawan, F. A., & Tirtono, T. (2020). Pengaruh Kemampuan, Usaha dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja pegawai. *Al Tijarah*, 6(3), 86-95.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.*
- Wuwungan, M. B., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1)