Jurnal AL-AMAL
2024, Vol. 2, No. 2, Halaman 118-125, E-ISSN: 2964-9900

KEMAMPUAN KERJA, *WORK MOTIVATION* DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PONPES HIDAYATULLAH BATAM

Tedi Hermansyah
Fakultas Ekonomi Syariah, Institut Agama Islam (IAI) Abdullah Said Batam, Indonesia
t3dyb3ar@gmail.com

Nurul Qolbi
Fakultas Ekonomi Syariah, Institut Agama Islam (IAI) Abdullah Said Batam, Indonesia
nurulqalbitasrif@gmail.com

ABSTRAK

Artikel ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh (1) kemampuan kerja terhadap *work motivation* (2) kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (3) *work motivation* terhadap kinerja karyawan (4) kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *work motivation*. Subjek penelitian ini yaitu seluruh pegawai Pondok Pesantren Hidayatullah Batam. Objek penelitian ini yaitu kemampuan kerja, *work motivation* dan kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 44 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan angket. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian yaitu (1) kemampuan kerja terhadap *work motivation* berpengaruh positif dan signifikan (2) kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan (3) *work motivation* terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan (4) kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *work motivation* berpengaruh positif dan signifikan.
Kata Kunci : Kemampuan Kerja, *Work Motivation* dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan ketat dalam era globalisasi di sektor pendidikan berbasis asrama saat ini, yang meliputi menyusun rencana bisnis jangka pendek, maupun rencana strategis jangka panjang secara realistis setiap tahunnya oleh setiap sekolah berbasis asrama. Hal ini menuntut setiap organisasi harus secara aktif mengembangkan diri agar organisasi mampu terus bersaing dan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat guna dapat memajukan organisasi tersebut (Kamanda, 2024). Untuk mendapatkan kepercayaan tersebut organisasi harus mempunyai kualitas yang unggul dari setiap pegawainya. Penataan sumber daya yang baik merupakan aspek paling penting yang harus dimiliki dari organisasi yang ada, demi menghasilkan kinerja yang mempunyai kualitas hingga tetap bisa mempertahankan eksistensinya agar potensi dalam diri setiap pegawai dapat diraih lebih maksimal. Melihat hal tersebut, setiap organisasi wajib selalu mempunyai faktor SDM atau karyawan itu sendiri yang unggul guna dapat menentukan keberhasilan organisasi untuk mendapatkan kinerja yang berkualitas tersebut (NURHARDJO & SALEH, 2024).

Kinerja merupakan suatu cara yang diselesaikan hingga mendapatkan hasil oleh pegawai dalam jumlah ataupun ukuran yang sudah ditentukan dalam kurun waktu tertentu. Pada organisasi pendidikan, kinerja dapat dilihat melalui pelayanan kepada setiap pengunjung, kemampuan berkomunikasi yang baik, mempunyai dedikasi untuk memajukan organisasi serta setiap pegawai mempunyai motivasi untuk bekerja hingga mendapatkan hasil yang maksimal (Riscki Elita Rosihana, 2024).

(Rini Wulandari et al., 2023) menyatakan seseorang tersebut mempunyai rasa ingin bekerja dengan keras (termotivasi) menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja dengan nantinya orang tersebut mendapatkan apa yang diinginkan dari hasil pekerjaannya sendiri. Kenyataan nya karyawan termotivasi dalam bekerja biasanya sangat kompleks dan sulit untuk dimengerti. Karena faktor motivasi pada setiap karyawan dalam bekerja melibatkan faktor yang sifatnya individu maupun berasal dari perusahaan itu sendiri. Faktor individu meliputi rasa butuh, tujuan yang jelas, sikap serta mampu tidaknya setiap karyawan dalam bekerja. Sedangkan faktor dari perusahaan itu sendiri meliputi uang, kesejahteraan, apresiasi atas apa yang telah dicapai, serta tugas yang dikerjakan. Hal itu selaras dengan penelitian (Lesmana et al., 2024)yang menyatakan bahwa kemampuan kerja dengan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Kemampuan kerja setiap karyawan merupakan gambaran dari potensi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan padanya. Tentu karyawan yang mempunyai bakat yang berkualitas dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang berkulitas pula. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh tingkat mampu karyawan saat bekerja, dorongan untuk bekerja serta faktor individu. Sejalan dengan penelitian Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan (Tairas & Taroreh, 2024).

Motivasi adalah upaya pemberian semangat agar dapat menciptakan kegairahan seseorang saat mengerjakan tugas, agar seorang pekerja dapat bekerja sama dengan efektif antar karyawan serta terintegrasi untuk dapat mencapai kepuasan dalam bekerja. Minat kerja terbentuk dari aksi dari setiap pekerja saat menjalankan tugas sesuai dengan keadaan kerja di organisasi tersebut (Pradhanawati et al., 2020).

Kajian Pustaka

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja setiap karyawan merupakan gambaran dari potensi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan padanya. Tentu karyawan yang mempunyai bakat yang berkualitas dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang berkulitas pula. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh tingkat mampu karyawan saat bekerja, dorongan untuk bekerja serta faktor individu. Sejalan dengan penelitian (Hambawe et al., 2021)yang menyatakan bahwa kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Work Motivation

Motivasi kerja tentu diperlukan oleh setiap karyawan saat mereka bekerja. Motivasi karyawan bisa didapatkan dengan berbagai macam faktor, diantaranya gaji serta diberikan pekerjaan yang berkualitas dan mendapatkan kesempatan untuk berprestasi, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Motivasi dari diri karyawan itu sendiri maupun berasal dari perusahaan tersebut dapat mempengaruhi peningkatan dari kinerja karyawan tersebut. Sejalan dengan penelitian yang menyatakan motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan (Rasyifa et al., 2024).

Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja setiap karyawan merupakan gambaran dari potensi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan padanya. Tentu karyawan yang mempunyai bakat yang berkualitas dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang

berkulitas pula. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh tingkat mampu karyawan saat bekerja, dorongan untuk bekerja serta faktor individu. Sejalan dengan penelitian (Maurits Walalayo et al., 2024)yang menyatakan bahwa kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kasual. Variabel nya menggunakan dua variabel bebas yaitu Kemampuan Kerja (X1) dan *Work Motivation* (X2), serta satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun desain penelitian kuantitatif kausal yaitu terdiri dari (Kamanda, 2023b) (1) merumuskan masalah, (2) mengkaji teori, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data, dan (6) menarik kesimpulan. Subjek dari penelitian ini adalah semua pegawai yang berjumlah 44 karyawan. Sedangkan objek nya yaitu kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Pondok Pesantren Hidayatullah Batam.

Populasi pada peneltian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 44 karyawan pada Pondok Pesantren Hidayatullah Batam. Jenis data adalah data kuantitatif. Data kuantitatif artinya data berupa angka yang dihasilkan dari pengisian angket kemampuan kerja, *work motivation* serta kinerja karyawan.

Kuesioner (Kamanda, 2023a) adalah metode pengumpulan data melalui penyebaran angket pernyataan untuk para pekerja yang kemudian diisi langsung oleh karyawan yang berhubungan dengan kemampuan kerja, *work motivation* serta kinerja karyawan. Adapun prosedur dalam teknik pengumpulan data berupa kuesioner ini yaitu (1) angket dibagikan, (2) karyawan diminta untuk mengisi kuesioner pada lembar pernyataan dengan memberikan *checklist*, (3) kemudian setelah kuesioner dijawab, lalu dikumpulkan, diolah dan di analisis. Dalam pengukuran setiap item pernyataan angket ini diukur dengan menggunakan skala Likert. Skala likert bertujuan untuk mengukur pendapat serta persepsi seorang individu maupun grup tentang keadaan sosial yang terjadi (Kamanda, 2023c). Dalam pengukurannya setiap item pernyataan angket dengan menggunakan skala likert memiliki gradasi dari sangat negatif sampai dengan sangat positif. Diukur dengan skala penilaian 1 sampai 5. Skala pengukuran persepsi responden (Skala Likert 1 s.d 5).

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah angket yang berisikan daftar penyataan yang nantinya di berikan pada para responden. Angket merupakan instrumen pengumpulan data ordinal yang merupakan pemaparan dari setiap indikator variabel yang akan digunakan. Sebelum digunakan untuk pengumpulan data, kuesioner tersebut harus diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu (Kamanda, 2022). Hal tersebut dilakukan guna menghasilkan penelitian yang valid dan konsisten. Uji instrumen penelitian ini di lakukan pada Pondok Pesantren Hidayatullah Batam.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path analysis*). Dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS 22.0 for Windows untuk pengolahan data.

Hasil dan Pembahasan

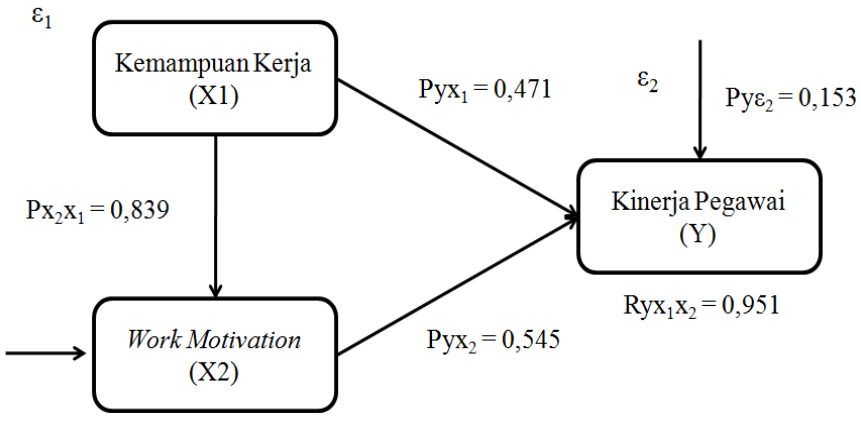
Hasil pada penelitian ini, dapat dilihat temuan hasil dari penelitian analisis jalur pengaruh Kemampuan Kerja (X1) melalui *Work Motivation* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pondok Pesantren Hidayatullah Batam dapat digambarkan pada gambar beserta tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Hasil uji analisis jalur pengaruh kemampuan kerja melalui *work motivation* terhadap kinerja karyawan

Parameter	Koefisien	(α)	*p-value*	Keputusan	Simpulan
Ryx1x2	0,951	0,05	0,000	Menolak Ho	Kemampuan kerja dan *work motivation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan
R^2yx1x2	0,887	-	-	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh kemampuan kerja dan *work motivation* terhadap kinerja karyawan yaitu 88,7%
Px2x1	0,839	0,05	0,000	Menolak Ho	Kemampuan kerja berpengaruh terhadap *work motivation*
P^2x1x2	0,690	-	-	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh kemampuan kerja terhadap *work motivation* yaitu 69%
Pyx1	0,471	0,05	0,000	Menolak Ho	Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
P^2yx1	0,223	-	-	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 22,3%
Pyx2	0,545	0,05	0,000	Menolak Ho	Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
P^2yx2	0,296	-	-	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh *work motivation* terhadap kinerja karyawan yaitu 29,6%
Pyε2	0,153	-	-	-	Besar faktor lainberpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu 15,3%

Sumber: Hasil SPSS, 2023

Pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan pegawai pada Pondok Pesantren Hidataullah Batam dapat digambarkan pada Gambar 1.1 dibawah ini.



Gambar 1.1 Struktur pengaruh variabel kemampuan kerja melalui *work motivation* terhadap kinerja karyawan

Berikut ditampilkan besar sumbangan langsung dan tidak langsung variabel kemampuan kerja melalui *work motivation* terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat pda table 1.2 dibawah ini.

Tabel 1.2
Besar sumbangan langsung dan tidak langsung dari variabel kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui *work motivation* (X2)

Keterangan	Besar Sumbangan	%
Besar pengaruh langsung X1 terhadap Y	0,223	22,3%
Besar pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui X2	0,45	45%
Besar pengaruh total X1 terhadap Y	0,417	41,7%
Besar pengaruh langsung X2 terhadap Y	0,296	29,6%
Besar pengaruh total X 1 melalui X2 terhadap Y	0,887	88,7%
Besar pengaruh variabel lain terhadap Y	0,153	15,3%

Sumber: Data diolah, 2023

Hipotesis yang pertama yaitu "Variabel kemampuan kerja terhadap *work motivation* pada Pondok Pesantren Hidayatullah Batam berpengaruh secara signifikan" Hasil penelitian ini menunjukan kemampuan kerja terhadap *work motivation* ada pengaruh secara positif dan signifikan. Besar pengaruh dari kemampuan kerja terhadap *work motivation* dengan koefisien Px1x2 sebesar 0,839 dengan p-value Px2x1 yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha sebesar 0,05. Sedangkan besar sumbangan pengaruh kemampuan kerja terhadap *work motivation* sebesar 69%. Hasil tersebut menunjukan bahwa kemampuan kerja yang baik akan membangun *work motivation* yang baik dan positif untuk para pegawai, namun berbanding terbalik jika kemampuan kerja kurang baik maka *work motivation* juga tidak ada atau menurun.

Selanjutnya hipotesis kedua yaitu "Variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pondok Pesantren Hidayatullah Batam berpengaruh secara signifikan". Hasil penelitian ini menunjukan bahwa ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pondok Pesantren Hidayatullah Batam secara positif dan signifikan. Besar pengaruh dari kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,471 dengan p-value Pyx1 yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha sebesar 0,05. Sedangkan besar sumbangan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 22,3%. Melihat hal tersebut setiap pekerja jika mempunyai keahlian atau kemampuan yang maksimal maka kinerja dari dirinya saat menyelesaikan tugas pun juga pasti akan meningkat. Namun berbanding terbalik jika keahlian ataupun kemampuan kerja tidak baik maka kinerja pekerja itupun juga pasti akan rendah.

Hipotesis ketiga "Variabel *work motivation* terhadap terhadap kinerja karyawan pada Pondok Pesantren Hidayatullah Batam berpengaruh positif dan signifikan" hal ini berarti ada pengaruh dari *work motivation* terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Besar pengaruh dari *work motivation* terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,545 dengan p-value Pyx2 sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha sebesar 0,05. Sedangkan besar sumbangan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 29,6%. Hal ini menunjukan bahwa jika pekerja termotivasi tinggi saat bekerja maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerjanya juga. Namun berbanding terbalik jika *work motivation* kurang baik maka kinerja karyawan menurun.

Hipotesis yang keempat adalah "Variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *work motivation* pada Pondok Pesantren Hidayatullah Batam berpengaruh secara signifikan". Hal tersebut berarti kemampuan kerja melalui *work*

motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama sama pada Pondok Pesantren Hidayatullah Batam. Besar pengaruh dari kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *work motivation* yaitu 0,88,7 atau 88,7%. Dari hasil uji statistik analisis jalur tersebut diperoleh pengaruh X1 terhadap X2 secara signifikan dengan nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha sebesar 0,05 dan nilai koefisien sebesar 0,839, pengaruh X2 terhadap Y secara signifikan dengan p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha sebesar 0,05 dan nilai koefisien sebesar 0,545. Jadi besar pengaruh X1 terhadap Y melalui X2 dengan nilai koefisien sebesar 0,45, sedangkan pengaruh variabel lain diluar variabel kemampuan kerja dan *work motivation* sebesar 15,3 %.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil dan pembahasan diatas yaitu: (1) Kemampuan kerja terhadap *work motivation* berpengaruh signifikan dan positif pada Pondok Pesantren Hidayatullah Batam. Hal ini berarti bahwa jika pegawai memiliki kemampuan kerja yang maksimal maka pegawai akan mempunyai motivasi tinggi juga saat bekerja. (2) Kemampuan Kerja terhadap Kinerja pegawai berpengaruh signifikan dan positif pada Pondok Pesantren Hidayatullah Batam. Hal ini berarti jika pegawai memiliki kemampuan kerja yang maksimum maka akan secara otomatis kinerja meningkat pula. (3) *Work motivation* terhadap Kinerja pegawai berpengaruh signifikan dan positif pada Pondok Pesantren Hidayatullah Batam. Itu artinya jika pegawai termotivasi saat menyelesaikan pekerjaan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya. (4) Kemampuan kerja melalui *work motivation* terhadap Kinerja pegawai berpengaruh signifikan dan positif pada Pondok Pesantren Hidayatullah Batam. Hal ini berarti jika pegawai memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan secara maksimal dan pegawai mempunyai motivasi tinggi saat bekerja maka kinerjanya juga pasti akan meningkatkan.

Pada bagian ini peneliti dapat memberikan beberapa saran yaitu: (1) Bagi pihak Pondok Pesantren Hidayatullah Batam agar lebih memperhatikan dan meningkatkan kinerja dari setiap pegawainya. Dalam hal peningkatan kinerja perlu diperhatikan beberapa faktor yang mendukung, diantaranya pegawai harus memiliki kemampuan yang memadai serta berkualitas dalam bekerja serta pegawai termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu pihak manajemen Pondok Pesantren Hidayatullah Batam lebih memikirkan kemampuan pegawai dengan memberikan pelatihan khusus dalam peningkatan kemampuan setiap pegawai agar menghasilkan kinerja yang berkualitas. Selain itu dipandang perlu pemberian motivasi pada setiap karyawan dengan memberikan penghargaan non-*financial* berupa pujian atas apa yang telah dicapai. Selain itu juga memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir berdasarkan prestasi atau kinerja yang telah dicapai pada saat bekerja. Jadi, dengan demikian maka kinerja pegawai pada Pondok Pesantren Hidayatullah Batam dapat ditingkatkan. (2) Bagi peneliti untuk selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini agar dapat lebih ditingkatkan dan diuji kebenarannya. Selain itu agar dapat mengkaji variabel lain yang mempengaruhi kinerja bukan hanya variabel kemampuan kerja dan *work motivation*.

REFERENSI

Hambawe, Nururly, S., & Muttaqillah. (2021). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS DASAN TAPEN KABUPATEN LOMBOK BARAT. *UNRAM Management Review*, *1*(1), 1–9.

Kamanda, S. V. (2022). THE EFFECT OF SERVICE QUALITY AND PRODUCT QUALITY ON CUSTOMER SATISFACTION (STUDY AT CFC BATU AJI BATAM). *Jurnal JUMKA*, *2*(2), 138–142. https://doi.org/10.53697/jim.v3i2.1302

Kamanda, S. V. (2023a). ANALYSIS OF CONSUMER DECISIONS IN PURCHASING SMARTPHONES BASED ON PRODUCT QUALITY, PROMOTION AND PRODUCT DESIGN. *Jurnal JUMKA*, *03*(02), 161–165.

Kamanda, S. V. (2023b). Pengaruh Content Marketing Terhadap Minat Beli Produk Cimory Pada Sinar Mart. *Jurnal AL-AMAL*, *2*(1), 66–72.

Kamanda, S. V. (2023c). THE INFLUENCE OF BRAND IMAGE ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PROMOTION AND LOYALTY TO SHOPEEFOOD CUSTOMERS IN BATUAJI BATAM. *Jurnal JUMKA*, *3*(1), 154–160.

Kamanda, S. V. (2024). Pengaruh Fitur Live Terhadap Keputusan Pembelian Produk Pada Pelanggan E-Commerce Shopee. *Jurnal Al-Amal*, *2*(1), 1–7.

Lesmana, P., Kosasih, Kadarisman, S., & Paramarta, V. (2024). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vio Resources*. *18*(1978), 53–54.

Maurits Walalayo, Eddy Yunus, H., Indrasari, M., Ully Tampubolon, D. R., & Studi Magister Manajemen, P. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Staf Urusan Keuangan Satuan Kerja Polda Papua Barat*. *5*(1), 49–67. https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/index

NURHARDJO, B., & SALEH, C. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Pitstop Gresik. *Repository.Unej.Ac.Id*, *1*(6), 275–283. https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/90026%0Ahttps://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/90026/Febiantoro-140810201195.pdf_.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pradhanawati, A., Wijayanto, A., Sos, S., & Si, M. (2020). KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Operator PT . Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang). *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, *1*(7), 1–7.

Rasyifa, C., Silaningsih, E., & Kartini, T. (2024). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KLINIK PRATAMA dr. IDA SKINCARE BOGOR. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, *10*(1), 35–48. https://doi.org/10.34203/jimfe.v10i1.8549

Rini Wulandari, Moch. Saleh Udin, & Taufik Akbar. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Rahayu Kec. Gurah Kab. Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, *1*(4), 239–252. https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.234

Riscki Elita Rosihana. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja PT Telkom Akses Makassar. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, *03*(2), 192–205.

Tairas, M. J., & Taroreh, R. N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Integritas sebagai Variabel Moderasi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Manado. *Jurnal EMBA*, *12*(2), 136–147.