



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 6182-6186

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di SMA Negeri 1 Manyar

Yudhistira Wahyu Pambudi¹ Dadang Wiratama²

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan

yudhistirawp02@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kemampuan kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di SMA Negeri 1 Manyar. Kemampuan kerja, yang mencakup keterampilan teknis, pengetahuan, dan sikap profesional, diidentifikasi sebagai faktor kunci dalam peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, meningkatkan komitmen, dan mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan kemampuan kerja yang tinggi dan motivasi kerja yang baik cenderung memiliki kinerja yang optimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kemampuan atau motivasi yang rendah mengalami kesulitan dalam mencapai kinerja yang diinginkan. Oleh karena itu, penting untuk fokus pada pengembangan kompetensi karyawan dan memberikan penghargaan yang jelas untuk meningkatkan motivasi kerja mereka.

Kata kunci: Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bidang ilmu yang mempelajari cara untuk memberdayakan karyawan dalam organisasi, mengelola pekerjaan dan tim, serta mengembangkan karyawan yang memiliki kompetensi. Selain itu, SDM juga mencakup identifikasi metode untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan penghargaan atas upaya mereka. Tanpa SDM yang memadai, suatu perusahaan tidak akan berkembang dengan baik. Manajemen SDM melibatkan serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk merekrut, mengembangkan, dan memanfaatkan SDM guna mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan, yang tercermin dari hasil kerjanya, sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Secara umum, kinerja diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja karyawan menunjukkan hasil yang diperoleh dari tugas dan tanggung jawab yang diemban untuk mencapai tujuan pekerjaan, dan karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian langkah untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan menilai seluruh sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya (SUSAN, 2019).

Karyawan termasuk aset berharga yang harus dikelola dengan baik oleh organisasi untuk mencapai hasil optimal. Setiap organisasi mengharapkan karyawan untuk bekerja dengan efektif dan efisien. Dalam suatu organisasi, efektivitas dan efisiensi sangat dibutuhkan agar dapat bertahan dalam persaingan yang ketat. Selain itu, kualitas dan kuantitas karyawan sangat berperan penting untuk kemajuan bersama, yang pada akhirnya akan membantu tercapainya tujuan yang telah direncanakan. Untuk memperoleh hasil yang baik, perlu ada penetapan tujuan yang jelas dan perencanaan kerja yang rasional. Perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan agar rencana awal yang telah ditetapkan dapat tercapai (Pratiwi, dkk. 2022).

Kinerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan keunggulan kompetitif perusahaan (Widyandari, dkk, 2022). Kinerja karyawan mencerminkan kinerja organisasi, di mana pencapaian tujuan organisasi tergantung pada hasil yang dicapai oleh karyawan, baik itu baik maupun buruk. Untuk mencapai kinerja yang optimal, kinerja karyawan dalam organisasi perlu dianalisis secara menyeluruh, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Keberhasilan

sebuah organisasi bergantung pada kinerja karyawannya, sehingga organisasi perlu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan awal dapat tercapai.

Menurut Silalahi (2021), kinerja mencakup hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tugas atau posisi tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang terikat oleh standar nilai yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan dapat diukur dengan indikator tertentu. Kinerja karyawan dianggap baik apabila perusahaan berhasil mencapai target yang lebih tinggi dari target minimal yang telah ditentukan, dan karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan efektif. Apabila karyawan dapat melaksanakan tugas dengan optimal, maka kinerja mereka akan semakin baik. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, di mana semakin besar motivasi karyawan dalam bekerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi motivasi, kompetensi, dan kepemimpinan. Kinerja karyawan juga akan meningkat jika kedisiplinan dalam bekerja semakin baik, dan sebaliknya.

Menurut Ekhsan (2019), motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dalam diri setiap individu. Motivasi ini sangat penting bagi setiap orang untuk memiliki keinginan dan semangat dalam bekerja. Motivasi kerja yang baik akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan setiap kali mereka menyelesaikan tugas yang diberikan.

Menurut Fikri & Begawati (2020), kemampuan kerja merujuk pada kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki kemampuan dapat membantu melaksanakan pekerjaan mereka saat ini maupun di masa depan. Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan tersebut dan menggunakannya dengan tepat akan berpengaruh positif terhadap kemajuan perusahaan.

Dari hasil penelitian Nurul Huda tentang Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syirkah Muawanah Kabupaten Banjar dapat disimpulkan bahwa bentuk motivasi yang telah diberikan oleh Koperasi Syirkah Muawanah Kabupaten Banjar adalah karyawan yang termotivasi tidak hanya meningkatkan kinerjanya, tetapi juga meningkatkan komitmennya dalam bekerja. Dengan rasa nyaman yang diberikan oleh Koperasi Syirkah Muawanah juga pendorong motivasi kerja karyawannya. Dengan adanya motivasi yang telah diberikan karyawan dengan efektif dan efisien dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai target yang telah ditentukan.

Kemampuan, motivasi, dan kepemimpinan adalah komponen penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang ditekankan oleh Sofyandi, evaluasi kinerja sangat penting. tidak hanya fokus pada hasil pekerjaan tetapi juga nilai tambahan seperti disiplin, kerja sama, dan inisiatif. Dengan mengetahui metrik seperti kuantitas dan kualitas, kami dapat membuat rencana yang berguna untuk mengembangkan bisnis kami. Oleh karena itu, memiliki pemahaman menyeluruh tentang kinerja karyawan dapat mendorong kemajuan yang berkelanjutan.

Kemampuan kerja (*Work Ability*) adalah salah satu aspek dalam kematangan yang berhubungan dengan pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman (Rinaldi dan Rahmawati, 2022).

Menurut Robbins dalam Oktaviani et al. (2020:94), kemampuan (*Ability*) didefinisikan sebagai kapasitas seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dalam penelitian ini kemampuan kerja dapat diartikan sebagai kapasitas atau keterampilan yang dimiliki setiap seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik. Ini mencakup berbagai aspek, seperti pengetahuan, keterampilan teknis, kemampuan fisik, dan kualitas sikap yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang diharapkan dalam suatu pekerjaan atau lingkungan kerja.

Motivasi berasal dari kata Latin *move* yang berarti dorongan atau penggerak. Dalam manajemen, motivasi berfokus pada sumber daya manusia secara umum dan bawahan secara khusus. Motivasi berkaitan dengan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka bersedia bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Tsauri (2020), motivasi berfokus pada cara mendorong semangat kerja pegawai agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan seluruh kemampuan dan keterampilannya demi mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dalam penelitian ini motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan atau kekuatan yang mengarahkan daya dan potensi individu untuk bekerja secara produktif, bersemangat, dan penuh dedikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja melibatkan proses pemberian rangsangan, baik melalui penghargaan, dorongan, maupun arahan, sehingga individu mau memberikan kemampuan dan keterampilan terbaiknya demi keberhasilan organisasi.

Menurut Afandi yang disebutkan dalam Abidin dan Sasongko (2022), kinerja merujuk pada hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi maupun perusahaan untuk mencapai

tujuan organisasi tersebut. Sedangkan menurut (Hatta, 2021) menyatakan ada beberapa aspek yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu aspek kemampuan dan motivasi. Dari perspektif psikologis, keterampilan dapat dikategorikan berdasarkan IQ atau potensi kemampuan karyawan, yang biasanya memiliki nilai standar antara 110 hingga 120. Kualitas karyawan dapat diukur berdasarkan keterampilan dan potensinya. Sedangkan motivasi adalah respons dan sikap alami setiap individu atau karyawan dalam menghadapi berbagai situasi yang berkaitan dengan pekerjaan di suatu perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dalam penelitian ini kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sesuai dengan standar atau target yang telah dipastikan oleh organisasi. Kinerja karyawan mencerminkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas individu dalam menjalankan pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keterampilan, motivasi, lingkungan kerja, serta dukungan dari manajemen.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam mengenai dampak kemampuan kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di SMA Negeri 1 Manyar. Penelitian ini akan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan pengalaman dan pandangan mereka terkait kemampuan dan motivasi yang dimiliki, melalui wawancara mendalam dan observasi.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di SMA Negeri 1 Manyar. Dalam pendekatan ini, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi yang berfokus pada perspektif dan pengalaman langsung para karyawan. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara lebih rinci dan kontekstual, serta mendapatkan gambaran tentang dinamika yang terjadi di lingkungan kerja. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik interpretatif, yang bertujuan untuk menggali makna di balik informasi yang terkumpul, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di sekolah tersebut.

2.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada SMA Negeri 1 Manyar, Jl. Kayu Raya, Ponganganrejo, Yosowilangun, Kecamatan Manyar, Kabupaten Gresik, Provinsi Jawa Timur, dengan kode pos 61151. Lokasi dipilih karena adanya beberapa pertimbangan penting. Pertama, SMA Negeri 1 Manyar merupakan salah satu sekolah yang memiliki jumlah karyawan yang cukup signifikan, sehingga memberikan kesempatan untuk mengamati dinamika kerja dalam skala yang lebih luas. Kedua, sekolah ini memiliki reputasi baik dalam hal prestasi akademik dan non-akademik, yang tentunya sangat bergantung pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dianggap relevan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kemampuan kerja dan motivasi kerja. Ketiga, lokasi ini dipilih untuk memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja di lingkungan pendidikan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan. Dengan demikian, SMA Negeri 1 Manyar dipilih sebagai lokasi yang tepat untuk melakukan penelitian ini.

2.3 Subjek dan Objek Penelitian

Subjek pada penelitian ini yakni karyawan yang bekerja di SMA Negeri 1 Manyar yang terlibat dalam kegiatan operasional sekolah. Sedangkan objek pada penelitian ini yakni kemampuan kerja dan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam analisis penelitian ini, digunakan berbagai metode dan teknik sebagai berikut:

1. Wawancara

Dalam pengumpulan data, peneliti melakukan wawancara dengan karyawan SMA Negeri 1 Manyar, untuk menggali informasi tentang persepsi mereka terhadap kemampuan kerja, motivasi kerja, dan dampaknya terhadap kinerja. Wawancara ini dilakukan secara terbuka dan

fleksibel, memungkinkan responden untuk mengungkapkan pengalaman dan pandangan mereka secara lebih mendalam.

2. Observasi

Selanjutnya peneliti melakukan observasi langsung terhadap lingkungan kerja di SMA Negeri 1 Manyar untuk mengamati dinamika kerja, interaksi antar karyawan, serta faktor-faktor yang berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. Observasi ini membantu peneliti untuk memahami konteks yang lebih luas terkait dengan kinerja karyawan.

2.5 Analisis Data

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kualitatif. Beberapa langkah yang diambil dalam menganalisis penelitian ini meliputi:

1. Reduksi Data

Reduksi data atau penyaringan informasi dilakukan dengan fokus pada hal-hal yang penting untuk dibahas atau disimpulkan. Dengan kata lain, reduksi data dilakukan oleh peneliti secara berkelanjutan selama penelitian untuk menghasilkan ringkasan inti dari data yang diperoleh melalui penggalan informasi.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi yang terorganisir dengan baik, yang memungkinkan untuk menarik kesimpulan. Tahap ini dilakukan dengan menyusun informasi secara terstruktur sehingga kesimpulan dapat diambil. Hal ini dilakukan karena data yang diperoleh dalam penelitian kualitatif umumnya berbentuk naratif, sehingga perlu disederhanakan tanpa mengurangi maknanya.

3. Kesimpulan atau Verifikasi

Kesimpulan atau verifikasi adalah tahap terakhir dalam proses analisis data penelitian kuantitatif. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan membandingkan kesesuaian pernyataan dari objek penelitian dengan makna yang terkandung dalam konsep-konsep dasar yang digunakan dalam penelitian tersebut.

3. Hasil dan Diskusi

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dan observasi yang dilakukan di SMA Negeri 1 Manyar, ditemukan beberapa temuan penting mengenai peran kemampuan kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa kedua faktor tersebut (kemampuan kerja dan motivasi kerja) memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di sekolah.

3.1 Kemampuan Kerja

Sebagian besar karyawan di SMA Negeri 1 Manyar menunjukkan bahwa kemampuan kerja mereka, baik itu keterampilan teknis, pengetahuan, maupun sikap profesional, merupakan faktor utama dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki keterampilan teknis yang baik dan pengetahuan mendalam mengenai tugas mereka, merasa lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi tantangan yang ada.

Namun, beberapa responden juga menunjukkan bahwa meskipun mereka memiliki kemampuan yang baik, terkadang kurangnya kesempatan untuk pengembangan diri, seperti pelatihan tambahan atau *workshop* membatasi kemampuan mereka untuk berkembang lebih jauh. Oleh karena itu, mereka merasa perlu adanya peningkatan dalam hal pengembangan kompetensi melalui pelatihan atau pembelajaran lebih lanjut.

3.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan di SMA Negeri 1 Manyar sangat beragam, tergantung pada faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi mereka. Responden yang merasa dihargai atas kontribusinya, baik melalui apresiasi langsung dari atasan maupun pengakuan rekan kerja, menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi. Mereka lebih antusias dalam menjalankan tugas, memiliki komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka, serta siap untuk bekerja lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi.

Namun, beberapa karyawan merasa motivasi mereka kurang optimal karena kurangnya insentif yang jelas atau penghargaan terhadap pencapaian mereka. Beberapa juga merasa terhambat oleh faktor lingkungan kerja yang tidak mendukung atau beban kerja yang tinggi.

3.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan SMA Negeri 1 Manyar dapat dikatakan cukup baik, terutama pada aspek kualitas pekerjaan yang dilakukan. Karyawan menunjukkan dedikasi tinggi dalam tugas mereka, baik dalam hal mengajar, mengelola administrasi, maupun memberikan layanan kepada siswa. Namun, dalam hal kuantitas pekerjaan, ada perbedaan yang signifikan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, tergantung pada tingkat kemampuan dan motivasi masing-masing.

Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dan motivasi kerja yang tinggi cenderung mencapai atau bahkan melampaui target yang telah ditetapkan, sedangkan karyawan yang kurang memiliki kemampuan atau motivasi merasa kesulitan dalam mencapai kinerja yang optimal.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang analisis kemampuan kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di SMA Negeri 1 Manyar, dapat disimpulkan untuk kedua faktor tersebut memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan kerja yang mencakup keterampilan teknis, pengetahuan, dan sikap profesional karyawan sangat berpengaruh terhadap penyelesaian tugas dan tantangan yang dihadapi. Namun, pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan kesempatan belajar lebih lanjut masih menjadi hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kemampuan karyawan lebih jauh. Motivasi kerja juga terbukti menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan penghargaan atas kontribusinya menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan dedikasi dan produktivitas mereka. Sebaliknya, kurangnya penghargaan atau insentif yang jelas dapat mengurangi motivasi dan berdampak pada kinerja yang tidak optimal. Secara keseluruhan, kinerja karyawan di SMA Negeri 1 Manyar sudah cukup baik, terutama dalam hal kualitas pekerjaan. Namun, terdapat perbedaan dalam hal kuantitas pekerjaan, yang sangat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan dan motivasi masing-masing karyawan.

Referensi

1. Aditya Rachman, Z. A. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*.
2. Desi Kristanti, R. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*.
3. Elisa Novita Sari, N. A. (2024). Peran Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X Garment di Sukoharjo Jawa Tengah. *Journal of Management*, 558 - 571.
4. Fandi Wiranto, B. S. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Rappocini Kota Makassar. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*.
5. Hani Nur Istiqlali, M. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)*.
6. I Wayan Adi Widnyana, A. A. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karsa Abadi di Ubud, Gianyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, dan Pariwisata*, 1217 - 1226.
7. Laela Novianti Dewi, D. S. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (StudinEmpiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 14 - 31.
8. Maychel B. A. Wuwungan, O. S. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 75 - 84.
9. Moh. Naufal Fanani, M. D. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Universitas Internasional Semen Indonesia (UISI). *Manajerial*.
10. Murni Siringoringo, E. O. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Jurnal Ekonomi USI*, Vol 5 No. 1.
11. Nugroho, K. J. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi*.
12. Nurul Huda, A. V. (t.thn.). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syirkah Muawanah Kabupaten Banjar.
13. Risma Sukmawati, C. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 51 - 56.
14. Safira Ariskiyya, R. A. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Kaizen, Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (PT. Jatim Autocomp Indonesia). *Journal of Management Studies*, Vol 18, No.1 .
15. Sahir, S. H. (2021). Metodologi Penelitian. Bantul - Jogjakarta: PENERBIT KBM INDONESIA.
16. Vani Puspita Dwiputri, F. D. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 168 - 177.