

# ILAN ANTOFANI 182010200500 artikel.docx *by*

---

**Submission date:** 13-Jul-2023 09:58AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2130377546

**File name:** ILAN ANTOFANI 182010200500 artikel.docx (64.14K)

**Word count:** 3036

**Character count:** 19638

# PENGARUH *REWARD*, KETERAMPILAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BAGAS SAMAR ENERGI MANYAR, GRESIK

Ilan Antofani <sup>1)</sup>, Sumartik, S.E., M.M. <sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi : @gmail.com<sup>1)</sup>, @umsida.ac.id<sup>2)</sup>

**Abstract.** *The purpose of this study is which is useful for testing and analyzing the effect of reward, work skills and work ability which on the performance of employees of PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik. This research is a type of quantitative research. All employees of PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik is the population in this study. The sample in this study were 92 people and which one was taken using the purposive sampling technique. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires using a 4-point Likert scale modification with Google Form media. The data analysis techniques used in this study are instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. This research has the following results: (1) Rewards affect the performance of employees of PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik. (2) Work skills affect the performance of employees of PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik (3) Work ability affects the performance of employees of PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik. (4) Reward, work skills and work ability simultaneously influence the performance of employees of PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik.*

**Keywords :** *Reward, Work Skills, and Work Ability and Employee Performance*

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini yakni yang mana berguna untuk menguji serta menganalisis mengenai pengaruh reward, keterampilan kerja dan kemampuan kerja yang mana terhadap kinerja karyawan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik. Penelitian ini ialah berjenis penelitian kuantitatif. Seluruh karyawan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik ialah populasi didalam penelitian ini. Sampel yang ada didalam penelitian ini yakni sebanyak 92 orang dan diambil yang mana dengan memakai teknik Purposive Sampling. Adapun teknik pengumpulan data dilaksanakan yakni dengan penyebaran kuesioner menggunakan modifikasi skala likert 4 poin dengan media Google Form. Teknik analisis data yang mana dipakai didalam penelitian ini yakni uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan juga pengujian hipotesis. Penelitian ini memiliki hasil antara lain : (1) *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik. (2) Keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik (3) Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik. (4) **Reward**, keterampilan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik.

**Kata kunci :** *Reward, Keterampilan Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan*

## I. PENDAHULUAN

Sistem manajemen sumber daya manusia memainkan peranan signifikan berkenaan dengan mencapai tujuan perusahaan.

Banyak perusahaan yang bergerak dibidang transportasi dan pemasok bahanbakar industri di Indonesia. Salah satunya yaitu PT. Bagas Samar Energi. PT Bagas Samar Energi ialah perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi dan pemasok bahan baakar industrri (nonsubsidi) yang didirikan pada tahun 2019. PT Bagas Samar Energi berpusat di kota Surabaya dan memiliki cabang yang terletak di Gresik. Setiap perusahaan satu dengan yang lain tentu memiliki keunggulan masing-masing. PT. Bagas Samar Energi memiliki keunggulan yaitu pelayanan yang diberikan sangat cepat dalam penyaluran bahan bakar minyak. Dalam penyaluran bahan bakar kepada pembelinya, PT. Bagas Samar Energi menggunakan truk tagki dengan kapasitaas 5.000 liter – 32.000lter.

PT. Bagas Samar Energi tentu memiliki target yang harus dicapai baik setiap bulan maupun target tahunannya. Dalam hal ini karyawan merupakan salah satu faktor yang penting dalam penentuan tercapai atau tidaknya target dalam perusahaan. Selain itu karyawan juga harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena karyawan merupakan asset untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu PT. Bagas Samar Energi mempertimbangkan pemberian reward terhadap karyawan, keterampilan yang dimiliki oleh karyawan serta kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Reward merupakan pendapatan yang berbentuk uang lalu barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai bentuk imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan [1]. Reward berupa perjalanan wisata, voucher, bonus, kenaikan posisi. Tujuan penghargaan, juga dikenal sebagai hadiah, penghargaan, atau imbalan, adalah untuk mendorong individu untuk menjadi lebih terlibat dalam upaya mereka untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja mereka. Selain kurangnya pemberian reward, kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh keterampilan kerja karyawannya. Reward yang diberikan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik kepada karyawan yang telah mencapai targetnya yaitu dengan memberikan bonus. Dengan diberikannya bonus tersebut, perusahaan berharap agar karyawan dapat terus bekerja dengan semangat sehingga kinerja yang dihasilkan dapat optimal.

Keterampilan kerja ialah kapasitas seseorang dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya [2]. Pencapaian tujuan organisasi akan dipercepat oleh pegawai yang mempunyai keterampilan kerja yang kuat, sedangkan pencapaian tujuan organisasi akan diperlambat oleh pegawai yang keterampilannya lemah. Karyawan PT. Bagas Samar Energi terutama yang ditempatkan di Manyar, Gresik harus memiliki keterampilan yang baik. Karena pekerjaan yang dilakukan menguras tenaga dan membutuhkan skill yang tinggi. Misalnya pada saat menghitung volume minyak yang ada di storage harus menaiki anak tangga setinggi 12 meter dan harus siap dengan segala resiko yang terjadi di atas storage.

Kemampuan kerja adalah bakat yang dimiliki seseorang sejak lahir, melalui pendidikan, dan melalui pengalaman untuk melakukan tugas fisik atau mental [3]. Pada sebuah organisasi, sumber daya manusia disebut mempunyai kemampuan kerja yang tinggi, yaitu sumber daya manusia yang mampu berkomunikasi dan mengelola secara efektif bidang tempatnya bekerja, sehingga kinerja seorang pegawai juga akan dipengaruhi oleh kemampuan kerjanya.

Gap pada penelitian terdahulu untuk masing-masing variabel. Salah satunya penelitian variabel reward dengan hasil penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya menggunakan probability sampling dengan 83 responden [4]. Tetapi berbanding terbalik dengan penelitian reward tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan yang diperoleh ini harus dilakukan penelitian lebih lanjut agar mendapatkan hasil yang terbaik [5].

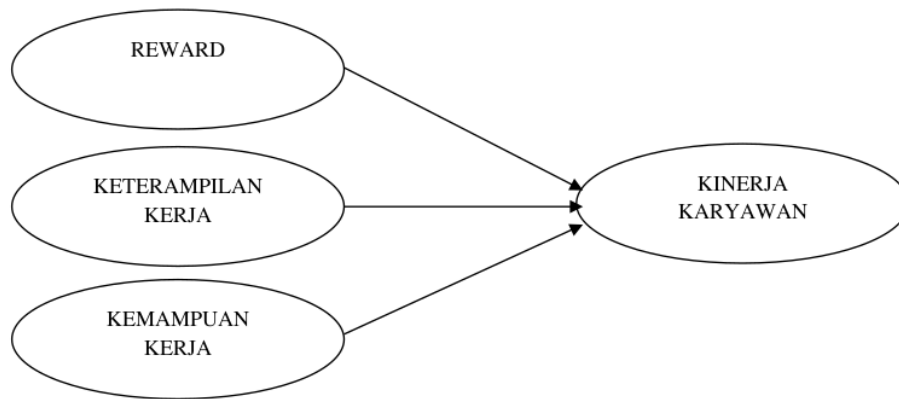
Variabel keterampilan kerja dengan hasil dimana keterampilan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan [2]. Penelitian itu menggunakan sampling jenuh dengan responden sebanyak 32 orang [6].

Variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja [7]. Penelitian tersebut merupakan penelitian jenis asosiatif dengan penarikan sampel menggunakan rumus Slovin. Sebaliknya penelitian yang menggunakan sampling jenuh sebagai metode pengumpulan sampel, dengan hasil kemampuan kerja tidak punya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan [8].

Menurut hasil penelitian ini bisa disimpulkan adanya *evidence gap* yaitu kesenjangan penelitian yang melibatkan kontradiksi di dalam temuan penelitian sebelumnya, dimana perbedaan hasil penelitian tersebut pada akhirnya menimbulkan suatu celah penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka saya sebagai penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH REWARD, KETERAMPILAN KERJA, DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BAGAS SAMAR ENERGI MANYAR, GRESIK”**

## Kerangka Konseptual



Gambar 1  
Kerangka Konseptual Secara Parsial

## Hipotesis

Dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh Reward, Keterampilan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik [9].

1. H1 : Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. H2 : Keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. H3 : Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## II. METODE

Program aplikasi SPSS 22 digunakan untuk meneliti sampel dan populasi dengan menggunakan metode pengukuran teknik analisis data berupa uji validitas dan reliabilitas serta melalui uji asumsi tradisional seperti uji normalitas, uji autokorelasi, dan uji lainnya yang memerlukan pengumpulan data penelitian berupa angka dan analisis statistik [10]. Uji regresi linier berganda, uji t, dan uji koefisien determinasi berganda juga digunakan untuk penilaian hipotesis.

Bagi peneliti untuk menyelidiki dan membuat kesimpulan, populasi seringkali terdiri dari wilayah yang dapat digeneralisasikan dari item atau orang dengan kualitas dan atribut tertentu. 120 karyawan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik, menjadi populasi penelitian. Pendekatan pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Asumsi bahwa sampel yang dapat diterapkan dalam penelitian adalah antara 30 dan 100 sampel adalah hal yang lebih dipertimbangkan saat menentukan ukuran sampel untuk penelitian ini. PT. Bagas Samar Energi Manyar, personel Gresik merupakan 92 sampel yang menjadi sampel penelitian ini. Sumber data utama yang digunakan untuk penelitian ini adalah informasi yang diberikan kepada pengrajin itu sendiri melalui kuesioner. Pernyataan dan pertanyaan kuesioner mencakup pengaruh insentif, kemampuan kerja, dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan. Tanggapan terhadap kuesioner dievaluasi menggunakan skala Likert untuk mengukur jumlah pengukuran interval. Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5) merupakan ukuran skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan disertai dengan uji instrumen data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, serta uji asumsi tradisional yang meliputi uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji t program SPSS dan analisis regresi linier berganda digunakan untuk menunjukkan validitas hipotesis dalam penelitian ini.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil

##### Uji Validitas

Probabilitas dalam pengujian kurang dari atau sama dengan 0,05, dan nilai korelasi minimal adalah 0,2050. Jelas bahwa setiap variabel sudah mempunyai nilai  $r$  hitung yang melebihi  $r$  tabel yang ditetapkan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa seluruh daftar item kuesioner adalah sah.

##### Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,801 untuk variabel insentif, 0,719 untuk variabel keterampilan kerja, 0,679 untuk variabel kemampuan kerja, dan 0,691 untuk variabel kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa semua variabel yang telah dievaluasi memiliki reliabilitas karena semua variabel mempunyai nilai lebih besar dari 0,5 > (0,5).

#### B. Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov memiliki nilai signifikan 0,200 > 0,05 berdasarkan pengolahan data uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov pada SPSS 22. Dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut merupakan model regresi yang layak atau terdistribusi secara teratur.

##### Uji Multikolonieritas

Berdasarkan data tersebut, variabel Kemampuan Kerja memiliki nilai lebih besar dari 0,10 setara dengan 1,000, variabel Keterampilan Kerja mempunyai nilai lebih besar dari 0,10 setara dengan 10,91, dan variabel Penghargaan mempunyai nilai lebih besar dari 0,10, setara dengan 0,991. Variabel reward memiliki nilai VIF sebesar 1,009, variabel keterampilan kerja memiliki nilai VIF sebesar 1,009, dan variabel kemampuan kerja memiliki nilai VIF sebesar 1,000. Nilai masing-masing variabel kurang dari 10. Dengan cara ini, dapat dikatakan bahwa model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan multikolinearitas berdasarkan temuan pengujian yang dijalankan.

##### Uji Heteroskedastisitas

Menurut analisis data bisa disimpulkan bahwasanya tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik scatterplot terdistribusi secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak terdapat pola yang terlihat.

##### Uji Autokorelasi

Menurut hasil pengujian autokorelasi yang terdapat pada tabel tersebut bisa dilihat bahwasanya nilai *Durrbin-Watson*  $1,7285 < 1,819 < 2,4059$ , yang dapat diartikan bahwa regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

### C. Regresi Linier Berganda

**Tabel**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	B	Unstandardized Coefficients Std Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig	Tolerance	VIF
1 (Constant)	14,430	1,739		8,296	,000		
Reward	,162	,070	,222	2,313	,023	,991	1,009
Keterampilan	,228	,094	,232	2,420	,018	,991	1,009
Kemampuan	,249	,082	,290	3,030	,003	1,000	1,000

Sumber : Hasil olah data SPSS 22 (2022)

Model regresi keempat variabel tersebut dapat dilihat pada tabel di atas sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 14,430 + 0,162 + 0,228 + 0,249 + e$$

Model regresi untuk keempat variabel diketahui sebagai berikut berdasarkan temuan pada tabel di atas:

- Pada model analisis regresi linier ini nilai konstanta (a) adalah 14,430. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) akan tumbuh sebesar 14.430 satuan jika variabel reward (X1), keterampilan kerja (X2), dan kemampuan kerja semuanya sama dengan 0.
- Reward  
Nilai koefisien variabel reward (X1) sebesar 0,162. Koefisien regresi bertanda positif dan reward berpengaruh terhadap variabel Y, sehingga nilainya meningkat sebesar 0,162 yang menunjukkan besarnya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.
- Keterampilan Kerja  
Variabel keterampilan kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,228. Hasil ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh dan memiliki koefisien regresi berganda positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan nilai sebesar 0,228.
- Kemampuan Kerja  
Variabel kemampuan kerja (X3) memiliki koefisien sebesar 0,249. Angka tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja memang berdampak pada kinerja pegawai dan memiliki koefisien regresi berganda positif. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan nilai sebesar 0,249.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji T

**Tabel**  
**Hasil Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	B	Unstandardized Coefficients Std Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig	Tolerance	VIF
1 (Constant)	14,430	1,739		8,296	,000		
Reward	,162	,070	,222	2,313	,023	,991	1,009
Keterampilan	,228	,094	,232	2,420	,018	,991	1,009
Kemampuan	,249	,082	,290	3,030	,003	1,000	1,000

Sumber : Hasil olah data SPSS 22 (2022)

Dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan  
Diketahui nilai tingkat signifikansi variabel reward (X1) sebesar  $0,023 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa variabel reward (X1) mendukung variabel kinerja karyawan (Y), maka hasil pengujian menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- b) Pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan  
Meningkatkan variabel keterampilan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang ditunjukkan dengan tingkat signifikansi  $0,018 < 0,05$ , maka hasil pengujian menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel keterampilan kerja (X2) mendukung variabel kinerja pegawai (Y).
- c) Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan  
Nilai tingkat signifikansi  $0,003 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X3) mendukung variabel kinerja karyawan (Y), menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasilnya,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sesuai dengan hasil pengujian.

#### D. Pembahasan

Dengan penggunaan pengolahan data menggunakan alat SPSS 22.0, temuan penelitian mengungkapkan betapa pentingnya peran *reward*, keterampilan dan kemampuan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### H1 : Terdapat Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan pengujian hipotesis di PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik, mensinyalir *reward* berdampak pada kinerja pegawai. Dengan ini membuktikan bahwa karyawan diberikan bonus apabila performa kerja karyawan baik. Bonus yang diberikan oleh perusahaan ini berupa uang dengan nominal yang telah ditentukan. Bonus diberikan kepada karyawan yang telah berkontribusi lebih atas kinerjanya dengan tujuan sebagai penghargaan sekaligus motivasi karyawan agar terus bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Kemudian, karyawan mendapatkan apresiasi berupa piagam best employee ketika karyawan mencapai target dalam pekerjaannya. Selain itu juga, karyawan mendapatkan kata-kata optimistic dari atasan maupun rekan kerja ketika kinerja karyawan itu bagus.

#### 2. H2 : Terdapat Pengaruh Keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut hasil uji hipotesis membuktikan bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik. Dengan ini menunjukkan bahwa karyawan dalam setiap divisinya mahir dalam bidang pekerjaannya. Keterampilan kerja yang dimiliki setiap karyawan ini membantu suasana kerja lebih positif, efisien dan efektif dengan kualitas kerja yang terbaik. Selain itu, keterampilan yang dimiliki setiap karyawan tentu menambah nilai tinggi bagi karyawan itu sendiri dan bermanfaat untuk perusahaan yaitu target perusahaan dapat tercapai. Kemudian, karyawan mampu menyelesaikan tugas yang menuntut stamina dalam pekerjaannya. Keterampilan lain yang dimiliki oleh karyawan yaitu beradaptasi dengan lingkungan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh [5] yang membuktikan bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. selanjutnya hubungan variabel keterampilan kerja juga didukung dari peneliti [15] [11] juga membuktikan hasil bahwa keterampilan kerja mempunyai pengaruh hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 3. H3 : Terdapat Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik. Dengan ini menunjukkan bahwa adanya pengalaman kerja yang dimiliki, membuat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Karyawan memiliki pengalaman yang tinggi dalam bidang pekerjaannya sehingga dalam menyelesaikan tugas dapat optimal. Selain itu, karyawan yang memiliki kemampuan dalam pekerjaannya guna mendukung proses terselesaikannya pekerjaan. Karyawan diberikan pelatihan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan skill. Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang muncul saat bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori [12] menyatakan bahwa kemampuan kerja yakni suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh [7] yang membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. selanjutnya hubungan variabel kemampuan kerja juga didukung dari penelitian [14] juga membuktikan hasil kemampuan kerja memiliki pengaruh hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### IV. KESIMPULAN

Berikut temuan yang dapat diambil dari hasil pengolahan data tentang Pengaruh Reward, Keterampilan, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik:

1. Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik.
2. Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik.
3. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik.

#### V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis berterimakasih sepenuhnya kepada semua pihak yang telah membantu melancarkan skripsi saya terutama orang tua saya dan dosen pembimbing, serta teman-teman memberi semangat serta motivasi agar cepat dalam menyelesaikan skripsi ini.

#### VII. REFERENSI

- [1] Negara, Sandry Pratama Atma. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan KFC di Bekasi Timur*. 23 Februari 2022. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 11 No. 2
- [2] Parta dan Mahayasa. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, TeamWork dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada *Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar*, *Jurnal Widya Amrita*, Vol. 1. Februari 2021 : 65-76.
- [3] Sugiharta, Bagus Jka. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja *Member Orifame* di Bali Tahun 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. Vol. 11 No. 1 Th. 2019 : 44-53
- [4] Hasibuan, Husnil Khotimah. (2018) Pengaruh Pembrian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinubah*. Skripsi tidak diterbitkan. Sumatera Utara: FEBI UIN Sumatera Utara.
- [5] Suryaman dan Fernando. (2020). *Pengaruh Reward, Punishment dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mawar Sebelas Serang*. *Jurnal Manajemen*. Vol. 10 No. 2. Hal 100-105.
- [6] Lengkong, Febrio. Lengkong, Victor., Taroreh, Rita. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. *Tri Mustika Cocminasa (Minahasa Selatan)*. *Jurnal EMBA*. Vol. 7 No. 1 Januari 2019, Hal. 281-290.
- [7] Mongilala, Christina Merry Chrisye., Tewal, Benhard., Sendow, Greis. (2022). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Mengah di Desa Lelem*. *Jurnal EMBA*. Vol. 10. No. 3 Juli 2022. Hal 861-871.
- [8] Pratama dan Wardani. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (*Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Kendal*). *Jurnal Muqtasid*, Vol. 8 Hal 2 Th. 2017 : 199-129.
- [9] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Edisi 2). Cetakan ke-25. Bandung: Alfabeta.
- [10] Purwanto, M. Ngalim. (2011). *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. (Edisi 2). Cetakan ke-16. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- [11] Wardani. (2022) *Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Art Shop Akor Nature Bag di Kerobokan Bandung)*. *JAMMS*. Vol 3. No. 2 Hal : 115-127.
- [12] Hasibuan, S.P Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Suryani dan Fe, Fe. (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Batanghari Jambi*. *Prosiding Seminar Nasional AIMI*. 27-28 Oktober 2017. Hal. 207-215



ORIGINALITY REPORT

---

13%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

---

PRIMARY SOURCES

---

1	<a href="http://repository.unipasby.ac.id">repository.unipasby.ac.id</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	2%
3	<a href="http://repository.lppm.unila.ac.id">repository.lppm.unila.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://etheses.iainponorogo.ac.id">etheses.iainponorogo.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://ijler.umsida.ac.id">ijler.umsida.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://ojs.cahayamandalika.com">ojs.cahayamandalika.com</a> Internet Source	1%
7	Submitted to iGroup Student Paper	1%
8	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://journal.universitasbumigora.ac.id">journal.universitasbumigora.ac.id</a> Internet Source	1%

---

10	Submitted to Trisakti University Student Paper	1 %
11	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	1 %
12	badanpenerbit.org Internet Source	1 %
13	repository.unpas.ac.id Internet Source	1 %
14	Submitted to Fiji National University Student Paper	1 %
15	I Dewa Rai Indra Triatmaja, Olivia S. Nelwan, Victor P.K Lengkong. "PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN FIF GROUP MANADO", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022 Publication	1 %
16	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 1%

Exclude bibliography  On