

PENGARUH PENGUPAHAN, MOTIVASI BERPRESTASI, DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI FARMASI DI SIDOARJO

Oleh:

Irlia Audiana

Dr. Vera Firdaus S.Psi., M.M

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

MEI 2023

Pendahuluan

Indonesia merupakan Negara yang dianugerahi dengan memiliki segudang kekayaan alam, namun sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas harus dapat memanfaatkan kekayaan alam tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset penting Negara dan suatu perusahaan, dimana jika suatu sumber daya manusia dapat bekerja maksimal dan berprestasi, maka baik proses, sistem maupun visi misi perusahaan dapat berjalan dengan baik. Perusahaan selalu berusaha untuk memaksimalkan sumber daya manusianya agar dapat selalu bekerja dengan maksimal[1]

Melihat betapa pentingnya sumber daya manusia di sebuah perusahaan, maka sumber daya manusia tersebut haruslah diolah dan dibentuk dengan baik dan efektif. Untuk itu seorang pemimpin perusahaan harus mempunyai dan memikirkan tingkat kinerja yang tinggi agar karyawannya dapat mencontoh hal tersebut. Perubahan kinerja yang baik perlu dilakukan guna meningkatkan pencapaian suatu tujuan perusahaan atau organisasi [2] dengan kinerjanya. Kinerja karyawan dapat dilihat dari segi kualitas, kuantitas juga ketepatan dalam bekerja.

PT Bernofarm Pharmaceutical Company merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang farmasi yang memproduksi berbagai produk seperti obat, vitamin dan pangan yang diperjual belikan baik di Indonesia maupun luar negeri seperti Kamboja dan Myanmar. Namun, berdasarkan data KPI pada tahun 2022, PT Bernofarm mendapatkan komplainan dari beberapa *customer* seperti tidak adanya brosur maupun etiket atau kelengkapan dalam produk. Dengan adanya penurunan kualitas dan kuantitas kerja, baik dari segi karyawan juga kurang disiplin dan ketepatan dengan pekerjaannya, sehingga menyebabkan beberapa produk yang terjual dipasaran tidak sesuai.

Melihat fenomena diatas menunjukkan bahwa masih kurangnya efektifitas kinerja pegawai pada industri farmasi. Hal itu disebabkan karena:

- (1) Beberapa karyawan masih kurang tepat dalam bekerja, sehingga masih sering terjadi kurangnya kelengkapan di suatu produk yang menyebabkan banyak terjadinya komplain.
- (2) Beberapa karyawan juga masih belum dapat mencapai target dalam beberapa hal seperti packing untuk suatu produk dikarenakan kurang efektivitas dalam memaksimalkan waktu seperti masih lambat dalam bekerja.
- (3) Karyawan kurang memaksimalkan waktu yang diberikan sehingga output dalam tahunan tidak tercapai sesuai dengan harapan perusahaan.

Pada fenomena yang terjadi di objek penelitian, didapatkan informasi dari beberapa hal mengenai pengukuran kinerja karyawan belum terpenuhi seperti yang diuraikan diatas, namun beberapa karyawan sudah memanfaatkan bahan kemas dengan sebaik mungkin dan menetralkan reject sesuai dengan target KPI perusahaan

Berhubungan dengan fenomena kinerja karyawan yang menurun dapat ditingkatkan dengan beberapa perubahan yang harus segera dilakukan agar meningkatkan kinerja karyawan yang semakin efektif. Hasil kerja karyawan harus sesuai dengan standar yang dimiliki juga diharapkan oleh perusahaan. Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan yang dapat berasal dari orang lain untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target dan membuat kinerjanya semakin lebih baik. Motivasi berprestasi dapat memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [4].

Jika karyawan merasa termotivasi, maka tindakannya dapat mempengaruhi pencapaian suatu tujuan dan dapat memuaskan pekerjaan dari mereka. Secara umum cara memotivasi berprestasi dapat dengan memberikan upah yang sesuai dan insentif untuk membentuk suatu kesenjangan pada karir karyawan. Pengupahan dapat diartikan sebagai salah satu hal yang penting untuk meningkat kinerja karyawan dan merupakan salah satu fungsi yang penting dalam sumber daya manusia, karena pengupahan merupakan aspek yang utama dan sensitif didalam hubungan kerja. Pengupahan berfungsi juga sebagai penghargaan seseorang atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Pengaruh pengupahan kepada karyawan memang dirasa sangat tinggi, dan dapat berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dari kinerja karyawan tersebut.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yaitu menganalisis tentang pengaruh pengupahan, motivasi berprestasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Literature Review

1. Pengupahan

Pengupahan adalah suatu bentuk hubungan simbiosis mutualisme karyawan dengan perusahaan yang dibuat agar terorganisasi dan berhubungan. Pola pengupahan sendiri dimana sistem dilakukan perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan karyawan yang dibagi perjanjian kontrak dan tetap.

2. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi adalah dorongan karyawan yang dimaksudkan untuk menunjukkan prestasi diri dengan cara mengurangi *human error* dan resiko juga menampilkan kinerja yang baik. Motivasi berprestasi juga merupakan kebutuhan yang diperoleh dan dikembangkan sebagai hasil dorongan dan kepercayaan pada diri sendiri.

3. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dilakukan oleh karyawan pada perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas yang diberikan harus disesuaikan dengan kemampuan dan pengalaman karyawan. Kemampuan kerja sendiri merupakan hasil kerja yang dibebankan kepada karyawan dan diukur dari segi kemampuan, kecakapan dan minat juga kesungguhan karyawan.

Metode penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT Bernofarm Pharmaceutical Company yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto No. 68, Tebel Barat, Tebel, Kec. Buduran, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61254. Jumlah penelitian dalam penelitian adalah 120 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive random sampling dengan kriteria responden antara lain : (1) Masa kerja lebih dari dua tahun sebagai karyawan kontrak; (2) Karyawan yang *fresh graduate* atau memiliki umur lebih dari 20 tahun. Kriteria diatas dipilih karena melihat bagaimana kinerja antara karyawan baru dan lama sebagai karyawan kotrak.

Dalam mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variable dependen penelitian ini menggunakan Pengupahan (X1), Motivasi Berprestasi (X2), Kemampuan Kerja (X3) sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y). Sumber data yang dikumpulkan pada penelitian kali ini meliputi *Primary Data* yang didapatkan melalui wawancara dan kuisisioner dengan rincian : pada variable pengupahan terdapat 4 indikator dengan 4 pernyataan, variabel Motivasi Berprestasi terdapat 6 indikator dengan 6 pernyataan, variabel Kemampuan Kerja terdapat 4 indikator dengan 4 pernyataan, variabel Kinerja Karyawan terdapat 3 indikator dengan 3 pernyataan. Sedangkan *Secondary Data* menggunakan data dari artikel jurnal penelitian terdahulu yang relevan.

Teknik pengumpulan data didapatkan dari responden dengan cara penyebaran angket atau kuesioner secara langsung kepada karyawan di PT Bernofarm Pharmaceutical Company. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program *Statiscal Product and Service Solution* (SPSS).

Hasil Dan Pembahasan

Dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti kepada responden yang bekerja di PT. Bernofarm Pharmaceutical Company didapatkan data mengenai karakteristik responden. Hasilnya adalah responden dengan jenis kelamin perempuan mendominasi pada penelitian ini dengan 62,5% atau mencapai 75 orang, sedangkan sisanya responden dengan jenis kelamin laki-laki yakni sebesar 37,5% atau sebanyak 45 orang responden. Pada tingkat usia, responden yang memiliki tingkat usia 21-30 Tahun mendominasi dengan 44,17% atau 53 orang responden, sedangkan pada rentang usia dibawah 20 Tahun mendominasi ditempat kedua dengan 34,17% atau 41 orang responden. Pada tingkat pendidikan responden didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan SMA yakni sebesar 98,33% atau 118 orang responden, sedangkan sisanya responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 2 orang responden. Pada masa kerja, responden dengan masa kerja lebih dari 5 Tahun mendominasi dengan 39,17% atau 47 orang responden, sedangkan responden dengan masa kerja kurang dari 1 Tahun sebesar 30% atau 36 orang responden. Dan yang terakhir, responden dengan jabatan operator dan status sebagai karyawan kontrak mendominasi dengan 98,33% atau 118 orang responden, sisanya adalah responden dengan jabatan administrasi dengan status karyawan kontrak

Hasil uji

Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov Test Monte Carlo, nilai signifikansi Monte Carlo adalah 0,221 atau $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel diatas mengenai uji multikolinearitas, nilai Tolerance semua variabel bebas diatas 0,1 sedangkan untuk nilai VIF semua variabel bebas dibawah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		120	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000	
	Std. Deviation	1.46283875	
Most Extreme Differences	Absolute	0.095	
	Positive	0.079	
	Negative	-0.095	
Test Statistic		0.095	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.010 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.221 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.210
		Upper Bound	0.231
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengupahan	0.931	1.074
	Motivasi Berprestasi	0.469	2.133
	Kemampuan Kerja	0.493	2.028
a. Dependent Variable: Kinerja			

nber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023.

• Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar diantara nilai 0 (nol) serta diatas dan dibawah sumbu Y, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

• Analisis Regresi Linier Berganda

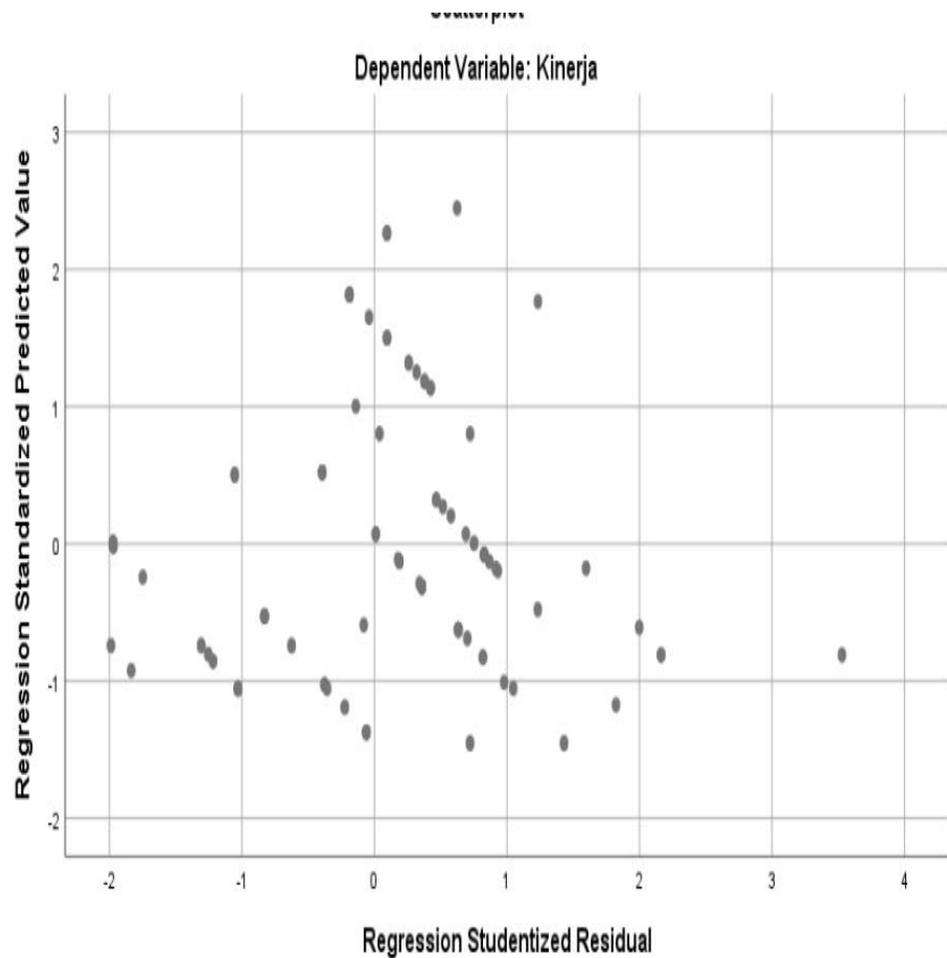
Berdasarkan data yang ditampilkan oleh tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$\text{Kinerja} = 3,841 + 0,328 X_1 + 0,262 X_2 + 0,239 X_3 + e$$

Dari persamaan diatas, maka penjabarannya adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta penelitian ini adalah 3,841 serta bertanda positif, yang artinya apabila variabel bebas dalam penelitian ini yakni pengupahan, motivasi berprestasi dan kemampuan kerja nilainya 0, maka nilai variabel kinerja sebagai variabel bebas adalah 3,841.
2. Koefisien regresi variabel pengupahan adalah 0,328, yang artinya apabila nilai pengupahan meningkat satu tingkat sedangkan variabel bebas lainnya nilainya tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,328 atau 32,8%.
3. Koefisien regresi variabel motivasi berprestasi adalah 0,262, yang artinya apabila nilai motivasi berprestasi meningkat satu tingkat sedangkan variabel bebas lainnya nilainya tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,262 atau 26,2%.
4. Koefisien regresi variabel kemampuan kerja adalah 0,239, yang artinya apabila nilai kemampuan kerja meningkat satu tingkat sedangkan variabel bebas lainnya nilainya tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,239 atau 23,9%.



Tabel 3 Analisis Reegresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.841	1.278		3.006	0.003
	Pengupahan	0.328	0.059	0.399	5.573	0.000
	Motivasi Berprestasi	0.262	0.129	0.205	2.030	0.045
	Kemampuan Kerja	0.239	0.077	0.303	3.083	0.003

umber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023.

- **Uji Koefisien Determinasi**

Berdasarkan tabel diatas mengenai uji koefisien determinasi didapatkan nilai R-Square (R^2) sebesar 0,446 atau 44,6%, yang artinya bahwa variabel bebas dalam penelitian ini (pengupahan, motivasi berprestasi dan kemampuan kerja) mampu menjelaskan sebesar 44,6% terhadap variabel terikat (kinerja). Sedangkan sisanya 55,4% dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

- **Uji F**

Berdasarkan dalam pengujian secara simultan nilai F-hitung nantinya akan dibandingkan dengan nilai F-tabel. Rumus dalam mendapatkan F-tabel yakni $df_1 = k-1$ ($4-1$) = 3, $df_2 = n-k$ ($120-3$) = 117. Dari hasil rumus tersebut F-tabel yang dihasilkan adalah 2,68. Dari hasil pengujian secara simultan yang ditampilkan oleh tabel diatas, didapatkan nilai F-hitung sebesar 31,119, nilai tersebut lebih besar dar F-tabel yang hanya 2,68. Sedangkan pada tingkat signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (pengupahan, motivasi berprestasi dan kemampuan kerja) dalam penelitian ini secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja)

Hasil uji

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	0.446	0.432	1.48163
a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Pengupahan, Motivasi Berprestasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023.

Tabel 5 Hasil Uji - F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204.944	3	68.315	31.119	.000 ^b
	Residual	254.648	116	2.195		
	Total	459.592	119			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Pengupahan, Motivasi Berprestasi						

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer. 2023.

- **Uji T**

2. Pada variabel motivasi berprestasi yang ditunjukkan oleh tabel diatas memiliki nilai t-hitung sebesar 2,030 nilai tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan t-tabel yang hanya 1.98063. pada tingkat signifikansinya adalah 0,045 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pada variabel kemampuan kerja yang ditunjukkan oleh tabel diatas memiliki nilai t-hitung sebesar 3,083 nilai tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan t-tabel yang hanya 1.98063. pada tingkat signifikansinya adalah 0,003 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji

Tabel 6 Hasil Uji - t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.841	1.278		3.006	0.003
	Pengupahan	0.328	0.059	0.399	5.573	0.000
	Motivasi Berprestasi	0.262	0.129	0.205	2.030	0.045
	Kemampuan Kerja	0.239	0.077	0.303	3.083	0.003

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023.

Pembahasan “Pengupahan”

Dari hasil pengujian secara parsial variabel pengupahan terhadap kinerja karyawan didapatkan hasil bahwa pengupahan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H1 diterima. Semakin baik sistem pengupahan yang dilakukan di perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan teori [27] Pengupahan merupakan salah satu elemen yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga juga akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian [6];[28] dan [29] yang menyatakan bahwa pengupahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian [7] dan [30] yang menyatakan bahwa pengupahan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pada praktiknya PT. Bernofarm Pharmaceutical Company dalam melakukan pengupahan sudah cukup baik, upah yang diterima karyawan sudah sesuai dengan UMK yang ditetapkan di Kabupaten Sidoarjo, selain itu karyawan juga mendapat insentif diluar gaji, seperti insentif shift. Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan juga menyesuaikan dengan jabatan karyawan. Tidak hanya itu, PT. Bernofarm Pharmaceutical Company juga memberikan fasilitas yang lengkap bagi karyawannya, mulai dari seragam kerja, tempat parkir, ruang makan, tempat ibadah, serta peralatan kerja. Hal tersebut tentunya dapat mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Pembahasan “Motivasi Berprestasi”

Dari hasil pengujian secara parsial variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan didapatkan hasil bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H2 diterima. Semakin tinggi motivasi berprestasi karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian [8]; [31] dan [32] yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan hasil dari penelitian [9] dan [30] yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Studi empiris menyatakan bahwa Motivasi berprestasi merupakan sebuah dorongan dalam diri karyawan dalam mencapai sebuah tujuan mencapai prestasi setinggi-tingginya. Dorongan tersebut nantinya dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Karyawan nantinya akan bekerja dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. pada penelitian ini motivasi digambarkan dengan menggunakan 3 indikator, yakni target kerja, tanggung jawab dan berani mengambil resiko. Kontribusi terbesar pada penelitian ini adalah indikator tanggung jawab, dimana indikator tersebut memiliki nilai rata-rata tertinggi dibandingkan dengan indikator lain.

Pembahasan “Kemampuan Kerja”

Dari hasil pengujian secara parsial variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan hasil bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H3 diterima. Semakin baik kemampuan kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian [14];[33] dan [34]. Namun hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [11] dan [35] yang menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Studi empiris menyatakan bahwa apabila karyawan memiliki kemampuan kerja yang optimal, maka proses penyelesaian tugas yang diberikan tentunya akan lebih efektif dan efisien, dengan penyelesaian tugas yang baik maka kinerja karyawan tersebut juga baik. Sebaliknya, jika penyelesaian tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut itu buruk maka kinerja karyawan tersebut juga buruk. Pada penelitian ini, kemampuan kerja diukur dengan menggunakan indikator pengetahuan, pelatihan, pengalaman dan keterampilan. Kontribusi terbesar ada pada indikator pelatihan, indikator tersebut memiliki nilai rata-rata lebih besar dibandingkan dengan nilai rata-rata indikator lain.

Pembahasan

Dari hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan uji-F, didapatkan hasil bahwa variabel bebas (pengupahan, motivasi berprestasi dan kemampuan kerja) dalam penelitian ini secara simultan atau bersama - sama berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Sehingga H4 diterima. Sedangkan pada pengujian koefisien determinasi, didapatkan nilai R-Square (R^2) sebesar 0,446 atau 44,6%, yang artinya bahwa variabel bebas dalam penelitian ini (pengupahan, motivasi berprestasi dan kemampuan kerja) mampu menjelaskan sebesar 44,6% terhadap variabel terikat (kinerja). Sedangkan sisanya 55,4% dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1. Pengupahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**
- 2. Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**
- 3. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**
- 4. Pengupahan, motivasi berprestasi dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan**

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang diberikan oleh peneliti kepada pihak terkait adalah sebagai berikut:

1. Pihak manajemen perusahaan

a. Pada variabel pengupahan, diharapkan perusahaan untuk meningkatkan sistem pengupahan di perusahaan,

karena variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam meningkatkan pengupahan, pihak manajemen perusahaan dapat mempertimbangkan upah, insentif, tunjangan dan fasilitas dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Pada variabel motivasi berprestasi, diharapkan pihak manajemen perusahaan untuk dapat memotivasi karyawannya untuk berprestasi karena variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dengan cara memotivasi karyawan untuk berprestasi dapat dengan cara memberikan target kerja, tanggung jawab, dan membuat karyawan berani mengambil resiko ketika bekerja.

Saran

c. Pada variabel kemampuan kerja, diharapkan pihak manajemen perusahaan untuk dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawannya karena variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawannya pihak manajemen perusahaan dapat memberikan pengetahuan, pelatihan, pengalaman dan keterampilan untuk karyawannya sehingga kemampuan kerja karyawan dapat meningkat.

2. Pihak peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan variabel serta metode yang sama, diharapkan untuk menambah jumlah sampel sehingga hasil penelitian lebih menggambarkan dengan situasi objek penelitian. Selain itu, dalam meneliti kinerja karyawan disarankan untuk menambah variabel bebas lain selain variabel pengupahan, motivasi berprestasi dan kemampuan kerja karena variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan hanya 44,6%. Sedangkan sisanya 55,4% kemungkinan dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak termasuk pada penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi.

Referensi

- [1] D. Darmadi, "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif," *Equator J. Manag. Entrep.*, 2022, doi: 10.26418/ejme.v10i02.55150.
- [2] A. Aditya, D. A. Rangkuti, J. Manullang, and ..., "Pengaruh Kompensasi Kerja, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Rubber Hock Lie Sunggal Medan," *J. Ilm. MEA ...*, 2022.
- [3] N. Fonna, *Pengembangan Revolusi Industri 4.0 dalam Berbagai Bidang*. 2019.
- [4] N. D. Astuti and B. Asteria, "Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan," *ALBAMA J. BISNIS Adm. DAN Manaj.*, 2022, doi: 10.56606/albama.v15i1.23.
- [5] Firmansyah, "Pengaruh Kompensasi, disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan," *Perspektif*, 2022, doi: 10.53947/perspekt.v1i3.194.
- [6] A. Attalarik, "Pengaruh Pola Pengupahan, Motivasi Berprestasi, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan CV Karya Baru di Surabaya," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, 2021.
- [7] A. A. Mustafa, M. Madani, and N. Mustari, "Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kinerja Pegawai Kerja Musiman Di PTPN X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone," *KOLABORASI J. Adm. PUBLIK*, 2018, doi: 10.26618/kjap.v4i1.1425.
- [8] V. Firdaus, "Differences in the Performance of Permanent Employees and Contract Employees in the Furniture Industry," *JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. dan Perbankan)*, 2021, doi: 10.21070/jbmp.v7i2.1540.
- [9] Ma'ruf and U. Chair, "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar," *J. Brand*, 2020.
- [10] T. Haryanti, "Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Tunas Pemuda," *Res. Dev. J. Educ.*, 2017, doi: 10.30998/rdje.v4i1.2067.

Referensi

- [11] R. A. Mulia and N. Saputra, "Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang," *Pengaruh Kompetensi, Lingkung. Kerja dan Motiv. Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekr. Drh. Kota Padang*, 2021.
- [12] R. Akmal, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. BISNIS KEWIRAUSAHAAN*, 2020, doi: 10.37476/jbk.v9i4.3189.
- [13] M. B. A. Wuwungan, O. S. Nelwan, and Y. Uhing, "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, 2020.
- [14] D. M. Sari and D. Andriani, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo," *J. Ilm. Multidisiplin*, 2022.
- [15] I. G. M. Yasa, K. Gunawan, and G. Arnawa, "Sistem pengupahan, masa kerja dan produktivitas kerja tenaga kontrak dinas pendidikan pemuda dan olahraga ," *Widya Amerta*, 2019, doi: 10.37637/wa.v5i1.165.
- [16] A. Farhah, J. Ahiri, and M. Ilham, "Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan," *J. Online Progr. Stud. Pendidik. Ekon.*, 2020, doi: 10.36709/jopspe.v5i1.13326.
- [17] I. Masitoh, M. A. Firdaus, and R. T. Rinda, "Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan," *Manag. J. Ilmu Manaj.*, 2020, doi: 10.32832/manager.v2i3.3704.
- [18] H. Hambawe, S. Nururly, and M. Muttaqillah, "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Dasan Tapen Kabupaten Lombok Barat.," *Unram Manag. Rev.*, 2021, doi: 10.29303/ju.v1i1.27.
- [19] I. Sukmawati and Sugiyanto, "Pengaruh kemampuan kerja, masa kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia," *Humanit. Manag. Sci. Proc.*, 2021.
- [20] R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," *J. Penelit. IPTEKS*, 2019, doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.

Referensi

- [20] R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," *J. Penelit. IPTEKS*, 2019, doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.
- [21] V. Herlina, "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan," *J. Adm. Nusant.*, 2020, doi: 10.51279/jan.v3i1.114.
- [22] S. Seminar and N. Teknologi, "Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja," *SiNTESa*, pp. 366–379, 2021.
- [23] I. Sukmawati and Sugiyanto, "Pengaruh kemampuan kerja, masa kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia," *Humanit. Manag. Sci. Proc.*, 2021.
- [24] R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," *J. Penelit. IPTEKS*, 2019, doi:10.32528/ipteks.v4i1.2109.
- [25] V. Herlina, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Adm. Nusant.*, 2020., , doi: 10.51279/jan.v3i1.114
- [26] S. Seminar and N. Teknologi, "Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja," *SiNTESa*, pp. 366–379, 2021.
- [27] H. Sahban, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan," *J. Pemberdaya. Ekon.*, vol. 1, no. 3, pp. 72–90, 2015, doi: 10.31955/mea.vol1.iss3.pp72-90.
- [28] Marsinah and Hatidah, "Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sejahtera Bersama," *MAMEN J. Manaj.*, vol. 1, no. 4, pp. 531–543, 2022, doi: 10.55123/mamen.v1i4.1007.
- [29] P. Oktaviani, A. E. Zahara, and M. Ismail, "Pengaruh Upah Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT . Inti Indosawit Subur Tahun 2018-2021)," *CEMERLANG J. Manaj. dan Ekon. Bisnis*, vol. 3, no. 236–250, 2023.
- [30] A. Pramestya, J. Herawati, and E. Septyarini, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Al-Kharaj J. Ekon. Keuang. Bisnis Syariah*, vol. 5, no. 5, pp. 2653–2665, 2023, doi: 10.47467/alkharaj.v5i5.2853.

Referensi

- [31] S. Aminah and E. Jusriadi, "Pengaruh Berprestasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah (Ukm) Kabupaten Gowa Provinsi ...," *Competitiveness*, vol. 7, pp. 32–42, 2018, [Online]. Available: <https://jurnal.unismuh.ac.id/index.php/competitiveness/article/view/4479>. [32] S. Nazmi Laila and Suwarsi, "The Effect of Achievement Motivation And Work Ethos on Employee Performance (Case Study at Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang)," *Pros. Manaj.*, vol. 5, no. 1, 2019. [33] N. K. Nuariningsih and N. M. . Widiastini, "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Tridarma Putri," *Bisma J. Manaj.*, vol. 6, no. 2, pp. 160–168, 2020, [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.523>.
- [34] S. L. Fikri and N. Begawati, "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Tri Sapta Jaya Cabang Padang," *J. Matua*, vol. 2, no. 4, pp. 33–48, 2020, [Online]. Available: <http://repository.radenintan.ac.id/11375/1/PERPUSPUSAT.pdf%0Ahttp://business-law.binus.ac.id/2015/10/08/pariwisata-syariah/%0Ahttps://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results%0Ahttps://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/8839>.
- [35] K. C. Tangkawarouw, V. P. K. Lengkong, and G. G. Lumintang, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Wenang Indah," *J. EMBA*, vol. 7, no. 1, pp. 371–380, 2019.

