

Cross-Border

by Agung Widhi Kurniawan

Submission date: 28-Apr-2023 05:07AM (UTC-0400)

Submission ID: 2078099494

File name: 25._Cross-border.pdf (358.29K)

Word count: 3087

Character count: 18563

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN TINGKAT
PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. JAYA ABADI PROSPERO SHOWROOM YAMAHA
BULUKUMBA**

Anugrah Putri*

Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
putrianugrah971@gmail.com

Agung Widhi Kurniawan

Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Ilham Wardhana Haeruddin

Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work ability and level of education on employee performance at Pt. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba. This research is a quantitative research, is a population study. The subjects of this research are employees at PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba with 42 people. Data collection using questionnaires that have been tested for validity and reliability with data analysis carried out using multiple linear regression analysis using two methods, namely simultaneous test (F) and partial test (t) using Statistical Product and Service Solution (SPSS) data processing assistance. The results of this study indicate that: 1) Work ability does not partially affect employee performance based on the partial test results that the work ability variable (X1) on employee performance has a significance value of $0.217 > 0.05$ and a t count $< t$ table, namely, $1,255 < 2,023$. 2) There is a positive and significant influence between the level of education on employee performance as shown in the results of the t test which has a significance value of $0.000 < 0.05$ t arithmetic value $> t$ table, namely, $16.296 > 2.023$. 3) There is a significant influence between work ability and level of education which together affect employee performance on the results of the simultaneous test with a calculated F value of 132,997 with a probability value (sig) = 0.000. The calculated F value (132.997) $> F$ table (3.23) and sig is less than the probability value of 0.05 or $0.002 < 0.05$. With a large influence of 86.6% and the remaining 13.4% influenced by other variables not examined.

Keywords: *Work Environment, Financial Compensation, and Job Satisfaction.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, merupakan penelitian populasi. Subjek penelitian ini adalah karyawan di PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba dengan jumlah 42 orang. Pengumpulan data menggunakan kuisioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya dengan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang menggunakan dua metode yaitu uji simultan (F) dan uji parsial (t) dengan menggunakan bantuan olah data Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kemampuan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan berdasarkan pada hasil uji parsial bahwa variabel kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan memiliki nilai nilai signifikansi $0,217 > 0,05$ dan nilai t hitung $< t$ tabel yaitu, $1,255 < 2,023$. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan pada hasil uji t memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ nilai t hitung $> t$ tabel yaitu, $16,296 > 2,023$. 3) Terdapat pengaruh signifikan antara kemampuan kerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada hasil uji simultan dengan diperoleh nilai F hitung sebesar 132,997 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai F hitung (132,997) $> F$ tabel (3,23) dan sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,002 < 0,05$. Dengan besar pengaruh sebesar 86,6% dan sisanya yaitu 13,4% dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial, dan Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan kreatif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah

satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, maupun karyawan. Karena sumberdaya manusia (SDM) di anggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM di kumpulkan secara sistematis dalam apa yang di sebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanage (mengelola) sumber daya manusia (Rivai, 2005).

PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba yang beralamatkan di Jalan Kusuma Bangsa No. 88, Bulukumba, yang bergerak dibidang perdagangan otomotif (sepeda motor, suku cadang, dan aksesoris) dengan Merek Yamaha. PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba selalu memberikan program pelatihan pada awal perekrutan karyawan agar keahlian dapat menunjang keuntungan perusahaan, hal ini dikarenakan selain melakukan berbagai kegiatan promosi, untuk menunjang tingkat penjualannya, perusahaan menyadari bahwa marketing atau sales sangat memegang peranan penting dalam mencapai target atau profit yang ditentukan oleh perusahaan PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba.

Memiliki *marketing* atau *sales* yang terlatih dan mempunyai keahlian, akan lebih menguntungkan pihak PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba, sebaik apapun kegiatan promosi yang dilakukan oleh perusahaan tetap akan mengalami kesulitan dalam mencapai target yang ditetapkan, jika tidak didukung oleh sumber daya manusia (*marketing* atau *sales*) yang memiliki kemampuan, keterampilan dan keahlian, karena marketing atau sales merupakan sarana komunikasi secara langsung produk yang ditawarkan perusahaan dengan konsumen. Adapun jumlah karyawan penjualan PT. Jaya Abadi Prospero Showroom sebanyak 42 karyawan, Terlampir Tingkat Pendidikan Karyawan Penjualan PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba:

Tabel 1.1
Tingkat Pendidikan Karyawan Penjualan PT. Jaya Abadi Prospero Showroom
Yamaha Bulukumba

No	Lulusan	Jumlah
1	Sekolah Menengah Atas (SMA)	22
2	Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)	9

3	Ahli Madya (D3)	3
4	Sarjana (D4/S1)	8
Total		42

Sumber : PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat tingkat pendidikan karyawan penjualan pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba sebanyak 42 karyawan, dimana untuk lulusan SMA jumlah karyawan penjualan yang tertinggi sebanyak 22 karyawan dan untuk lulusan SMK sebanyak 9 karyawan, karena syarat minimal jenjang pendidikan untuk karyawan penjualan adalah SMA/SMK sederajat.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah yang memiliki keterampilan, kemampuan dan pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Karyawan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena mereka adalah kunci utama kesuksesan perusahaan pengaturan manajemen sumber daya manusia yang baik dan profesional oleh perusahaan dan didukung dengan kinerja karyawan yang kompeten dibidangnya. (Adolfina dan Octavianus, 2018).

Produktifitas kerja karyawan akan selalu dipengaruhi oleh faktor ekstern dan intern. Faktor kemampuan kerja dan tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Dengan adanya kemampuan kerja dan tingkat pendidikan, maka diharapkan akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan hasil yang terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Namun saat ini belum diketahui seberapa besar pengaruh kemampuan kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba, mengingat target dan realisasi penjualan yang kurang stabil yaitu masih fluktuatif antara target dan realisasi. Berikut ini adalah target dan realisasi penjualan pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba selama enam bulan terakhir.

Tabel 1.2
Target dan Realisasi Penjualan pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom
Yamaha Bulukumba periode Juli – Desember 2021

No	Periode	Realisasi Penjualan	%	Target Penjualan	% Pencapaian
----	---------	---------------------	---	------------------	--------------

1	Juli	238	-	280	85%
2	Agustus	305	28%	300	102%
3	September	314	3%	320	98%
4	Oktober	345	10%	330	105%
5	November	336	-3%	350	96%
6	Desember	375	12%	365	103%

Sumber : PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba Tahun 2021

Sehubungan dengan bahasan di atas, pada Perusahaan PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba, dari hasil pengamatan berkaitan dengan kemampuan kerja yaitu kemampuan kerja karyawan sales penjualan yang belum terlalu maksimal dalam mencapai target penjualan, belum optimalnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan, dan tingkat pendidikan karyawan yang mayoritas masih berada pada jenjang pendidikan atas (SMA/ SMK) serta kurangnya penguasaan terhadap pekerjaan yang digunakan dalam bidang pekerjaan yang berpengaruh terhadap hasil kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis, nampak bahwa fenomena kinerja karyawan masih merupakan masalah yang perlu diperhatikan. Fenomena yang terjadi di PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba dari hasil pengamatan peneliti lakukan, pencapaian kinerja karyawan tidak memperhatikan tingkat pendidikan karyawan, dilihat dari adanya karyawan yang memiliki jenjang pendidikan atas (SMA/SMK) mampu melebihi penjualan unit perbulan karyawan yang memiliki jenjang pendidikan Strata Satu (S1).

METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti melakukan metode deskriptif kuantitatif yaitu melakukan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random. . Populasi pada penelitian yang dilakukan pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba yang berjumlah 42 karyawan bagian penjualan Sedangkan sampel yaitu sebagian dari pupulasi, maka sampel yang digunakan pada penelitian ini sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 42 orang karyawan bagian penjualan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yaitu data yang diperoleh disusun

sedemikian rupa kemudian dianalisis berdasarkan teori-teori yang relevan dengan permasalahan untuk mengambil kesimpulan dan saran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, data perusahaan PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba di peroleh dari wawancara dan data langsung oleh pihak PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variable yaitu pengalaman kerja, tingkat Pendidikan, dan kinerja karyawan. Kemudian data-data dari observasi, wawancara, dan pengisian kuisisioner akan di analisis untuk menilai kinerja karawan perusahaan tersebut dengan menggunakan Software *SPSS* yang terdiri atas uji instrument, uji asumsi klasik, Regresi Linier Berganda, Pengujian hipotesis.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap 42 responden, yang akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Kriteria pengujian pernyataan dikatakan Valid apabila r hitung $>$ r table, dikektahui r table sebesar, 0,34. Hasil r hitung dari uji validitas didapat bahwa pada tabel 3.1, 3.2, 3.3. yang dimana variabel kemampuan kerja, tingkat Pendidikan, dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

Tabel 3.1
Uji Validitas, Variabel Kemampuan kerja

No. Pertanyaan	Koefisien Kolerasi	Angka Kritis	Keterangan
	r hitung	r table	
1.	0,454	0,304	Valid
2.	0,618	0,304	Valid
3.	0,690	0,304	Valid
4.	0,659	0,304	Valid
5.	0,604	0,304	Valid
6.	0,575	0,304	Valid

Sumber: Data Primer Primer Diolah, 2022

Tabel 3.2
Uji Validitas Tingkat Pendidikan

No. Pertanyaan	Koefisien Kolerasi	Angka Kritis	Keterangan
	r hitung	r table	

Valid	1.	0,502	0,304
Valid	2.	0,710	0,304
Valid	3.	0,805	0,304
Valid	4.	0,908	0,304

Sumber: Diolah dari data kuesioner, 2022

Tabel 3.3

Uji Validitas Kinerja Karyawan

No. Pertanyaan	Koefisien Kolerasi	Angka Kritis	Keterangan
	r hitung	r table	
1.	0,562	0,304	Valid
2.	0,856	0,304	Valid
3.	0,918	0,304	Valid
4.	0,702	0,304	Valid
5.	0,402	0,304	Valid
6.	0,507	0,304	Valid
7.	0,620	0,304	Valid
8.	0,839	0,304	Valid
9.	0,869	0,304	Valid
10.	0, 589	0,304	Valid
11.	0, 717	0,304	Valid
12.	0,856	0,304	Valid

Koefisien Cronbach's alpa digunakan untuk mengukur reliabilitas, kusioner dapat dikatakan reliable apabila nilai koefisien Cronbach alpha > 0,6 dari uji reliabilitas didapat bahwa nilai koefisien Cronbach alpha dari masing – masing variabel penelitian ini lebih besar dari 0,6 atau dpat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas, dapat dilihat nilai siginifikansi sebesar, 0,847 lebih besar (>) dari 0,05 dan dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel uji multikolonieritas, dapat diketahui bahwa nilai VIF Kemampuan kerja (X1) dan Tingkat Pendidikan (X2) masing-masing adalah 1,014 dan nilai tolerance 0,986 maka dapat dinyatakan bahwa model regresi ini tidak ditemukan atau bebas dari multikolinearitas, atau terdapat korelasi antar variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil tabel uji heterokedastisitas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari semua variabel independen yaitu kemampuan kerja sebesar 0,644 dan tingkat pendidikan sebesar 0,083. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Regresi Linier Berganda

Tabel 3.4
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized		T
		Coefficients		Coefficients		
Sig.		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.532	4.280		4.096	
.000	KEMAMPUAN KERJA	.172	.137	-.072	1.255	
.217	TINGKAT PENDIDIKAN	2.344	.144	.940	16.296	
.000						

Berdasarkan tabel 3.4 maka persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 17,532 + 0,172 X_1 + 2,344X_2$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 17,532, menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu apabila seluruh variabel independen sama dengan nol maka variabel dependen bernilai sebesar 17,532.
2. B1 = 0,172 menunjukkan apabila variabel kemampuan kerja meningkat sebesar satu satuan skor, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 0,172 atau sebaliknya.

3. $B_2 = 2,344\ 172$ menunjukkan apabila variabel tingkat pendidikan meningkat sebesar satu satuan skor, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 2,344 atau sebaliknya.

Uji F

Tabel 4.17 Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	779.372	2	389.686	132.997	.000 ^b
	Residua	1 114.271	39	2.930		
	Total	893.643	41			

a. Dependent Variabel: KEMAMPUAN KERJA

b. Predictors: (Constant), TINGKAT PENDIDIKAN, KEMAMPUAN KERJA
Sumber: Diolah dari data kuesioner, 2022

Pengujian secara simultan X_1 dan X_2 terhadap Y : dari tabel diperoleh nilai F hitung sebesar 132,997 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai F hitung (132,997) > F tabel (3,23) dan sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,002 < 0,05$ maka H_3 diterima, berarti secara simultan kedua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji T

Hasil tabel uji t dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel pengalaman kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi $0,217 > 0,05$ dan nilai t hitung < t tabel yaitu, $1,255 < 2,023$, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan hipotesis tidak dapat diterima.
2. Variabel tingkat pendidikan (X_2) terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ nilai t hitung > t tabel yaitu, $16,296 > 2,023$ dan sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan hipotesis dapat diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel 4.19 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
	Std. Error of the Model	Adjusted R Square	R Square
Estimate			
1	.934a	.872	.866

1.712

a. Predictors: (Constant),
TINGKAT PENDIDIKAN,
KEMAMPUAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber: Diolah dari data kuesioner 2022.

Berdasarkan hasil regresi, bahwa penelitian koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,866 yang artinya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan mempengaruhi variabel dependen sebesar 86,6% dan sisanya yaitu 13,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kemampuan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba. Penelitian ini didukung oleh penelitian Putri dkk (2022) bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba. Terdapat faktor yang menyebabkan kenapa penelitian ini kemampuan kerja hasilnya tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, diantaranya karyawan bekerja di bawah tekanan. Hal ini bisa dilihat dari hasil kuesioner dimana karyawan rata-rata memiliki skor tinggi pada indikator ini. Sehingga, meskipun kemampuan karyawan telah cukup baik, tetapi jika keadaan mental sedang dalam keadaan stress, maka akan berdampak pada output yang dihasilkan saat bekerja yang tidak optimal. Tekanan pekerjaan indikasi adanya ketidaksiapan pekerjaan dan kemampuan karyawan. Sebagaimana bahwa tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba.

Hasil uji simultan (H3) menunjukkan kemampuan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian

Indra Jaya (2021) bahwa ada pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hartati (2022) bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pegawai dalam melayani masyarakat. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Wirawan dkk (2019) bahwa ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Mandiri Cabang Singaraja. Ini berarti semakin tinggi tingkat pendidikan dan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan karyawan. Jadi, jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus lebih memperhatikan tingkat pendidikan karyawannya. Hasil uji simultan (H3) menunjukkan tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Indra Jaya (2021) bahwa ada pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

KESIMPULAN

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana faktor – faktor yang digunakan pada penelitian ini yaitu Kemampuan kerja (X1), Tingkat pendidikan (X2). Hasil analisis data yang dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa;

1. Tidak terdapat pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji simultan (H3) menunjukkan kemampuan kerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dana, Cahya Putra. 2015. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang*
- Darsono, Siswandoko. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Nusantara Consulting.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program IBM SPSS. 21. Edisi 7*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendrayani. 2020. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar*
- Namira, Mardin, Kiki Rindy Arini. 2015 *Pengaruh Kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)*
- Octavianus,W.R. Adolfin. 2018. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Cabang Manado*. Jurnal Emba Vol. 6 No.3 Juli 2018, Hal. 1758-1767
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Syafiah, Siswidiyanto dan Wima. 2014. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Studi Pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang*.
- Uno B, Hamzah dan Nina Lamatenggo. 2014. *Teori kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Widi, Lestari. 2011. *Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Teknologi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati*. Skripsi. Jurusan Ekonomi Pembangunan, Universitas Negeri Semarang.

Cross-Border

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

4%

★ Wahyu Ama Linda, Febriyanto Febriyanto.
"Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja
Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia,Tbk.
Lampung Tengah", Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI,
2021

Publication

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On

Cross-Border

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12
