

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PASELA JAYA KOTA SORONG**Yohana Quirika Klau¹***Fakultas Ekonomi, Univesitas Muhammadiyah Sorong, Papua Barat Daya, Indonesia**Email: quirika19@gmail.com*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pasela Jaya Kota Sorong. metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang menggunakan penyebaran kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pasela Jaya Kota Sorong yang berjumlah 38 orang dan semua karyawan tetap dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis linear berganda dengan bantuan program SPSS Versi 20. Hasil dari penelitian ini dalam pegujian uji t menunjukan bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji f menunjukan bahwa kemampuan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pasel Jaya Kota Sorong.

Kata kunci: Kemampuan Kerja, Kompensasi Dan Kinerja Karyawan.

Abstract. *This study aims to determine the effect of work ability and compensation on employee performance at PT Pasela Jaya Sorong City. the research method used in this study is a quantitative method with an associative approach. The data source in this study is primary data using questionnaires. The sample in this study were 38 people and all permanet employees using a saturated sampling technique. Data analysis was performed using multiple linear analysis with the help of the SPSS Version 20 proram. The results of this study in the test showed that work ability partially had a positive and significant effect on employee performance and partially had a positive and significant effect on employee performance. While the test shows that work ability and compensation simultaneously affect the performance of employees of PT Pasela Jaya Sorong City.*

Keywords: *Work Ability, Compensation and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam sumber daya manusia yang mempunyai peran penting dalam mencapai suatu organisasi baik pada perusahaan selain modal, sarana dan prasarana perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi agar pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan adanya peran aktif dan dominan dari manusia dalam setiap kegiatan organisasi, yang mana manusia mempunyai peran sebagai penentu, pelaku bahkan perencanaan dalam mencapai tujuan perusahaan dan sekaligus menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus mengetahui faktor- faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja Tanujaya (2015).

Keadaan menciptakan sumber daya manusia sebagai asset yang harus ditingkatkan produktivitasnya untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan kenyamanan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk mencapai kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi.

Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industry, tetapi pada dasarnya ada dugaan ketidakadilan dalam memberikan upah atau gaji, merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan sangat rendah dari karyawan itu sendiri.

Kompensasi merupakan salah satu faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja pegawai. Sebagai kantor yang memperhatikan kinerja pegawainya sudah sepantasnya ada kompensasi yang diberikan terhadap pegawai untuk lebih memotivasi dan lebih mendorong kinerja pegawai agar bisa bekerja secara professional.

Hal ini dilakukan untuk mengembangkan kegiatan-kegiatan kantor agar berjalan sesuai

dengan yang diharapkan, dan tentunya kompensasi ini mengembangkan kompetensi pegawai dan juga memenuhi kebutuhan pegawai, hal ini juga menunjukkan bahwa organisasi mempunyai perhatian terhadap pegawainya.

Perusahaan memastikan kinerja karyawan yang secara tidak langsung berkontribusi menghasilkan yang berkualitas, dan mendorong karyawan untuk terlibat dalam perencanaan perusahaan, Sehingga karyawan termotivasi untuk bisa meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu agar tercipta kinerja karyawan yang maksimal memerlukan faktor-faktor pendukung baik yang berasal dari perusahaan maupun dari karyawan itu sendiri.

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan itu sendiri dapat di lihat dari kualitas karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas yang di berikan dan seberapa baiknya karyawan tersebut menyelesaikan tugasnya.

Masalah yang sering dihadapi oleh sebuah organisasi ataupun perusahaan dalam mewujudkan kinerja karyawan yang maksimal adalah bagaimana cara membuat karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan mereka, namun pada kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

Kemampuan karyawan, kinerja dapat diukur dari kemampuan meyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan, faktor yang memepengaruhi kinerja dalam praktinya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi yang di inginkan baik oleh karyawan itu sendiri maupun organisasi. Robbins (2008) menjelaskan bahwa kemampuan individu dalam meyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecacatan fisik, dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan seorang individu.

Selain faktor kemampuan kerja, kompensasi juga merupakan faktor yang penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi adalah penghasilan yang diberikan oleh perseroan kepada karyawan dalam bentuk uang untuk kurun waktu bulanan atau tahunan. Kompensasi juga merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan Pemberian kompensasi kepada karyawan

seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan, karena dengan gaji atau upah yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan dibanding dengan sumbangan tenaga maupun keahlian yang diberikan oleh perusahaan Roring (2017).

PT Pasela Jaya Kota Sorong merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi. Dalam menghadapi pekerjaan banyak tuntutan kerja yang harus dihadapi salah satunya harus sesuai dengan arahan yang diminta oleh pimpinan. Kinerja karyawan PT Pasela Jaya sudah terbilang baik akan tetapi masih ada beberapa belum optimal sehingga perusahaan harus teliti dalam menemukan adanya permasalahan sesuai dengan indikator kinerja seperti rendahnya kreativitas dalam bekerja.

Namun dalam pemberian atau pembagian gaji yang diberikan kepada karyawan PT Pasela Jaya di Kota Sorong, pihak perusahaan sering mengalami kendala seperti tidak lancarnya pembayaran gaji karyawan sehingga menyebabkan sebagian karyawan resing. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan dalam hal pemberian gaji terhadap karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi. Dengan pemberian gaji yang tepat, diharapkan karyawan dapat untuk produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target perusahaan dapat terpenuhi. Tetapi berbeda halnya jika gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak lancar dan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Hal itu akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan sehingga tidak tercapainya target dari perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lukito (2016) mengatakan variabel kemampuan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan hasil menunjukan variable kemampuan kerja dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang sama yang di lakukan oleh Waluyati (2020) berbeda hasil dalam penelitian ini hasil menunjukan variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini pendekatan yang di gunakan adalah pendekatan kuantitatif, metode yang di gunakan deskriptif, penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya. Penelitian deskriptif merupakan penelitian paling sederhana di badingkan dengan penelitian-penelitian yang lain

karena dalam penelitian ini tidak melakukan apa-apa terhadap objek atau wilayah yang diteliti. Dalam penelitian ini objek yang menjadi populasi ialah seluruh karyawan PT.Pasela Jaya yang berjumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017) Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, teknik ini biasa digunakan jika populasinya relatif kecil atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil. Sampling jenuh disebut juga sebagai sensus yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel.

Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) variabel penelitian adalah atribut atau nilai dari orang, objek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berikut variabel penelitian yang peneliti gunakan:

1. Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menjadi sebab perubahannya variabel dependen (terkait) variabel bebas yang peneliti gunakan Kemampuan kerja dan Kompensasi.

2. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2017) Variabel terkait merupakan variabel yang dipengaruhi, karena adanya variabel bebas. variabel yang penelitian gunakan yaitu kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Berdasarkan nilai probabilitas atau signifikan dalam pengambilan keputusan dimana pernyataan dikatakan valid apabila nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari 0.05. masing-masing indikator dari variabel dapat diukur dengan koefisien korelasi dimana r tabel lebih kecil dari r hitung.

2. Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan rumus *cronbach alpha* dalam pengujian reliabilitas.

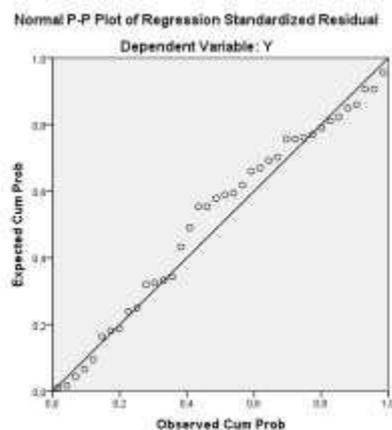
Berdasarkan data yang ada dalam tabel yang ada, menjelaskan bahwa terdapat koefisien *cronbach alpha* yang cukup besar dari semua variabel yaitu di atas 0.60. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat ditampilkan pada tabel dibawah ini:

| Variabel | Cronbach Alpha | Batas Reliabilitas | Keterangan |
|------------------|----------------|--------------------|------------|
| Kemampuan Kerja | 0.679 | 0.60 | Reliabel |
| Kompensasi | 0.762 | 0.60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0.806 | 0.60 | Reliabel |

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil dalam uji normalitas P-Plot menghasilkan garis diagonal maka dapat dilihat bahwa data penyebar disetiap diagram (sebaran garis disepanjang garis diagonal) dan mengikuti regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.



Sumber: data diolah tahun 2022

2. Uji muktikolaritas

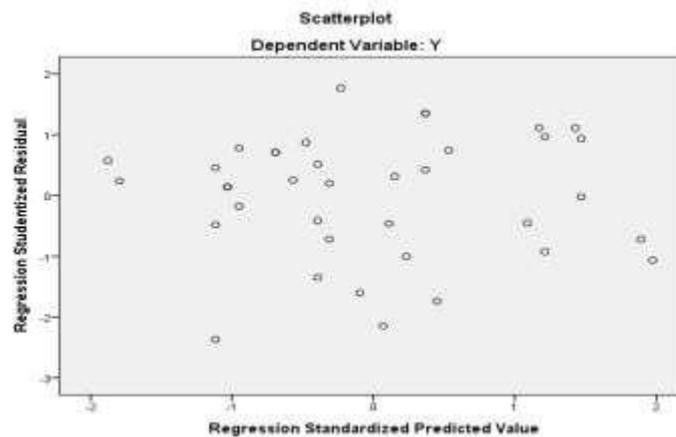
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 1,281 | 1,881 | | ,681 | ,501 | | |
| X1 | ,718 | ,140 | ,104 | 12,226 | ,000 | ,228 | 4,387 |
| X2 | ,618 | ,130 | ,102 | 11,770 | ,004 | ,228 | 4,387 |

Sumber: data diolah tahun 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk ketiga variable bebas mendapatkan nilai yang lebih besar dari 0.10. sedangkan perhitungan nilai VIF menunjukkan bahwa semua variable bebas mendapatkan nilai kurang dari 10.00 Maka di disimpulkan bahwa tidak ada multikolaritas antar variable bebas dalam model regresi.

3. Uji heteroskedastisitas



Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi ini dimaksud untuk mengetahui bahwa hipotesis mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengolahan data menggunakan program SPSS for windows versi 20 adalah sebagai berikut :

Hasil pegujian regresi linear berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1,281 | 1,881 | | ,681 | ,501 |
| 1 Kemampuan | ,718 | ,140 | ,104 | 12,226 | ,000 |
| Kompensasi | ,618 | ,130 | ,102 | 11,770 | ,004 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil di atas apabila ditulis dalam bentuk standardized dari persamaan regresinya maka dapat ditampilkan sbagai berikut :

Model persamaan regresi linear berganda adalaah :

$$Y = 1.281 X_1 + 0.718 X_2 + 0.618$$

X₁ : Kemampuan kerja X₂ : Kompensasi

Y : Kinerja Karyawan

Penjelasan persamaan regresi diatas sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 1.281, maka hal ini dapat dikatakan bahwa apabila variabel kemampuan kerja X₁ dan kompensai X₂ adalah konstanta tidak berubah, maka kinerja karyawan Y sebesar 1.281

- Nilai koefisien variabel kemampuan kerja X₁ adalah positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0.718 dan signifikan menunjukkan angka 0.001 < 0.05. berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan kinerja karyawan.
- Nilai koefisien variabel kompensasi X₂ adalah positif dan signifikan, hal ini ditunjukkan dengan koefisien sebesar 0.618 dan signifikan menunjukkan angka 0.000 < 0.05. berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan variabel kompensasi X₂ akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh signifikansi variable bebas secara parsial terhadap variable terikat dengan menggunakan angka signifikansi. Jika angka

signifikansi < 0,05 maka H1 diterima tetapi jika angka signifikansi > 0.05 maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1,281 | 1,881 | | ,681 | ,501 |
| 1 Kemampuan | ,718 | ,140 | ,104 | 12,226 | ,000 |
| Kompensasi | ,618 | ,130 | ,102 | 11,770 | ,004 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Rumus $t_{tabel} : t (a/2; n-k-1) = t (0.05/2; 38-2-1)$

$t = (0.025;35) = 2.030$

a. Variabel Kemampuan Kerja(X1)

Variabel kemampuan kerja t tabel 2.030 > t hitung 12.226 dan nilai signifikan 0.000 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT pasela jaya kota sorong, sehingga H1 diterima dan HO ditolak

b. Variabel Kompensasi (X2)

Variabel kompensasi t tabel 2.030 > t hitung 11.770 dan nilai signifikan 0.004 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT pasela jaya kota sorong H2 ditrima dan HO ditolak.

Degan ini dapat diketahui bahwa H0 di tolak dan H1 di terima. maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik maka semakin tinggi kemampuan kerja dan kompensasi maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Uji f

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan beban kerja secara bersaa-sama mempengaruhi kinerja pegawai, Hipotesis yang digunakan untuk uji F adalah :

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Regression | | 611,329 | 2 | 305,664 | 251,335 | ,000 ^b |
| 1 | Residual | 42,566 | 35 | 1,216 | | |
| | Total | 653,895 | 36 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kemampuan

Rumus f_{tabel} : $f = (k;n-k) = f (2; 38-2) = f (2;36) = 3.26$

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti H1 diterima. Tabel diatas juga menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja dan kompensasi dengan nilai koefisien 251.335 dan nilai f hitung $251.335 > f$ tabel 3.26 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT pasela jaya kota sorong, dengan demikian H3 diterima dan Ho di tolak.

KESIMPULAN

Dari uraian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, kesimpulan dari penelitian ini didasarkan pada hasil analisis data yang telah dilakukan dan dikaitkan dengan masalah penelitian yang dirumuskan dari berbagai pembahasan yang dibahas sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasela jaya kota sorong. Jika kemampuan kerja ditingkatkan maka kan terjadi peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian faktor kemampuan kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT pasela jaya kota Sorong. Jika kompensasi yang diterima meningkat maka kinerja karyawan juga akan meingkat.
3. Kemampuan kerja dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh

terhadap kinerja karyawan pada PT pasela jaya kota sorong. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi dan kemampuan kerja yang diterapkan oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmayana. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Diinas Perdagangan Kota Makasar.
- Dessler. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesembilan*. Jakarta .
- Iswatin, k. (2015). Pengaruh Kompensasi Manajemen Eksekutif Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Unesa*, Vol 3. No 2.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung. Sugiyono. (2017). *Metode penelitian Kuantitatif,kualitatif*. Bandung: Alfabeta,Cv.
- Waluyati, R. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pegelolah Teh Unit Produksi Pagaliran PT Pagaliran. *Jurnal Pertanian Terpadu* , 119-129.
- Waluyati, R. (Yogyakarta 2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pegelolah Teh Unit Produksi Pagaliran PT Pagaliraan. *Pertanian Terpadu*, 119-129.
- Lukito, M. (2016). Pengaruh kemampuan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- Waluyati, R. (2020). Pengaruh kemampuan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- Robbins stephen p. (2008). *Perilaku oeganisasi organizational behavior*. salemba empat.
- Sari, V. N., Sari, M. W., & Apriyan, J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 7(1), 99. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v7i1.896>
- Siahaan, D., & Asandimitra, N. (2016). Pengaruh Likuiditas Dan Kualitas Aset *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689– 1699.
- Sugiyono. (2017). *metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif,kualitatif dan R&D*.
- Suwondo D.L dan sutanto E.M. (2015). *hubungan lingkungan kerja disiplin kerja dan kinerja karyawan*.
- Arini, K. (2015). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada

- Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 22(1), 85849.
- Halawa, W. (2019). Pengaruh Keterampilan Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jefrindo Consultant Medan. *Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 111. <http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/10704/1/158320006> - Welinus Halawa - Fulltext.pdf
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 19*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita*, 1(1). <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1147>
- Rahmatika, I. (2020). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.27348>