

THE EFFECT OF SKILLS AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE

PENGARUH SKILLS DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Eric Hermawan^{1*}, Dipa Teruna Awaludin², Ratnawati³, Nurul Hasanah⁴, Amin Budiastuti⁵

Prodi : Manajemen Logistik, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI¹

Prodi : Akuntansi FEB Universitas Nasional²

Prodi : Manajemen, Kampus Universitas Gajah Putih³

Prodi : Manajemen, STIE Satria Purwokerto^{4,5}

eric@stiarni.ac.id¹, dipateruna@civitas.unas.ac.id², ratnawatiugp@gmail.com³,

nurulhas7424@gmail.com⁴, budiastutiarni@gmail.com⁵

ABSTRACT

This study aims to examine, both partially and simultaneously, the influence of skills and motivation on employee performance at PT "KLM" in Solo. The research method used was a quantitative approach with a survey technique. Data were collected through questionnaires distributed to 98 respondents, employees of PT "KLM" in Solo. Data analysis was performed using SPSS 26. The results indicate that both skills and motivation partially influence employee performance at PT "KLM" in Solo. Perceived value and satisfaction have a positive and significant effect on customer loyalty. Simultaneously, skills and motivation influence employee performance at PT "KLM" in Solo. This study also makes a theoretical contribution to the HRM literature by confirming the role of skills and motivation through the SPSS 26 approach.

Keywords: Performance, Skills, Motivation, Employees

ABSTRAK

Penelitian bertujuan menguji baik secara parsial maupun secara simultan pengaruh skills dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT "KLM" di Solo. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 98 responden yang merupakan karyawan PT "KLM" di Solo. Analisis data dilakukan menggunakan Program SPSS'26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial baik skills maupun motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT "KLM" di Solo persepsi nilai dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pelanggan. Secara simultan, ada pengaruh skills dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT "KLM" di Solo. Penelitian ini juga memberikan kontribusi teoretis pada literatur MSDM dengan mengkonfirmasi peran skills dan motivasi melalui pendekatan Program SPSS'26.

Kata Kunci: Kinerja, Skills, Motivasi, Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam konteks organisasi, SDM mengacu pada karyawan atau pegawai yang bekerja dalam organisasi tersebut. SDM adalah aset penting bagi organisasi karena mereka memiliki kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pengertian yang lebih luas, SDM mencakup semua aspek yang terkait dengan pengelolaan karyawan, termasuk Rekrutmen dan Seleksi, Pengembangan SDM, Pengelolaan Kinerja, Pengelolaan Kompensasi dan Benefit: Menentukan dan mengelola kompensasi dan benefit yang sesuai untuk karyawan, serta Pengelolaan

Hubungan Industrial: Mengelola hubungan antara karyawan, manajemen, dan serikat pekerja. Tujuan utama dari pengelolaan SDM adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi, meningkatkan kepuasan karyawan, dan meningkatkan daya saing organisasi.

Kinerja SDM (Sumber Daya Manusia) adalah hasil atau prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja SDM dapat diukur melalui beberapa aspek, seperti: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Efisiensi, Efektivitas, Kompetensi, Inovasi dan Kerjasama Tim. Hasibuan (2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan di atas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah skills dan motivasi.

Skills (Keterampilan) yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai pekerjaan yang muncul melalui pengalaman dan instruksi dikenal sebagai keterampilan. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi mengacu pada kapasitas untuk melakukan tugas dengan mudah dan hati-hati, yang membutuhkan bakat-bakat mendasar. Keterampilan adalah tindakan yang berkaitan dengan tugas yang dapat dipelajari, dikuasai, dan ditingkatkan melalui instruksi dan bantuan dari orang lain. Kapasitas untuk mencapai, memodifikasi, atau menciptakan sesuatu yang lebih signifikan dengan akal, ide, dan kreativitas untuk menghasilkan nilai dari hasil pekerjaan dikenal sebagai keterampilan (Tewal et al., 2017). Untuk meningkatkan bakat seseorang dan membantu mereka menjadi ahli atau profesional di sektor tertentu, keterampilan harus dikembangkan dan dilatih secara konsisten. Hasil penelitian terdahulu dari Putri, et al. (2023) menyatakan skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang juga memengaruhi perilaku seseorang karyawan dalam bekerja adalah motivasi mereka. Istilah lain untuk motivasi adalah pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan yang dapat memberi energi dan mendorong

seseorang untuk mengendalikan dan memuaskan dorongan mereka sendiri guna melakukan tindakan spesifik yang akan mengarahkan mereka ke arah terbaik. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Bahri, 2018). Pada penelitian Ardiansyah, et al., (2021) bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Namun, Setyawan (2018), motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tiga pabrik fabrikasi di Karimun Jawa.

Penelitian bertujuan menguji baik secara parsial maupun secara simultan pengaruh skills dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT “KLM” di Solo. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 98 responden yang merupakan karyawan PT “KLM” di Solo

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Skills dan Kinerja Karyawan

Skill atau ketrampilan adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan dengan efektif dan efisien. Ketrampilan dapat diperoleh melalui pengalaman, pelatihan, dan pendidikan. Keterampilan (skill) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Keterampilan teknis (hard skill) memungkinkan penyelesaian tugas spesifik, sementara keterampilan

non-teknis (soft skill) seperti komunikasi, pemecahan masalah, dan kerja sama tim meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja secara keseluruhan. Kombinasi keduanya sangat penting untuk mencapai kinerja maksimal dalam pekerjaan. Hasil penelitian terdahulu dari Putri, et al. (2023) menyatakan skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H1 : Skills berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi dan Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan (Rivai, 2015), sedangkan (Kasmir, 2016) menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam maupun luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik. Motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan mencapai tujuan perusahaan. Beberapa alasan yang menjelaskan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah: meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan kreativitas dan meningkatkan kepuasan kerja. Pada penelitian Ardiansyah, et al., (2021) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. H2 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan sebagai metodologi penelitian. Sebanyak 98 karyawan PT “KLM” di Solo merupakan populasi. Karena mereka menggunakan setiap anggota populasi sebagai sampel, peneliti menggunakan sampel jenuh sebagai strategi pengambilan sampel. Ada 98 partisipan dalam sampel penelitian. Dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder. Sebagai bagian dari pendekatan pengumpulan data penelitian, kuesioner dikirimkan. Skala dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju digunakan, dengan rentang 1 hingga 5. Skala Likert digunakan untuk mengukur jawaban partisipan terhadap survei. Pendekatan penelitian ini menggunakan Program SPSS'26 dan alat analisis data adalah analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Statistik yang menunjukkan tingkat validitas suatu instrumen disebut validitas. Instrumen yang valid dikatakan memiliki validitas yang lebih tinggi, sedangkan instrumen yang kurang valid dikatakan memiliki validitas yang lebih rendah. Selanjutnya, ambang batas signifikansi 5% diterapkan untuk membandingkan hasil r hitung dengan r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa item instrumen dianggap valid jika nilai r hitung > r tabel tercapai. Tingkat signifikansi 5% digunakan untuk melihat tabel nilai kritis product moment. Setelah itu, nilai r hitung untuk setiap item instrumen ditentukan dengan membandingkannya dengan r tabel. Berikut adalah hasil perhitungannya:

Tabel 1. Hasil Validitas

Variable	Question item	$r_{\text{count}} > r_{\text{tabel}}$ (.1986)	Informasi
Skills (X1)	X1.1	.894	Valid
	X1.2	.885	Valid
	X1.3	.890	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	.774	Valid
	X2.2	.751	Valid
	X2.3	.717	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	.772	Valid
	Y1.2	.830	Valid
	Y1.3	.879	Valid

Uji Reliabilitas

Suatu instrumen yang memiliki reliabilitas yang memadai untuk digunakan sebagai alat pengumpul data dikatakan reliabel. Suatu instrumen dianggap reliabel ketika mengukur objek yang sama beberapa kali dan menghasilkan temuan yang konsisten. Rumus Cronbach's Alpha digunakan sebagai uji reliabilitas dalam penelitian ini. Rumus Cronbach's Alpha, dengan nilai standar 0,6, merupakan uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, uji reliabilitas instrumen menghasilkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

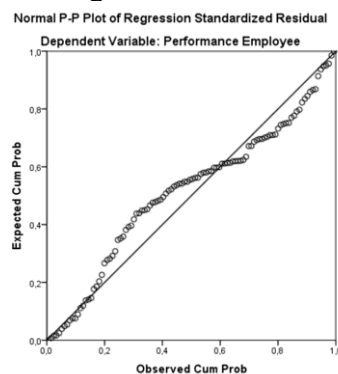
Variable	Reliability Value > Standard (.6)	Informasi
Skills (X1)	.915	Reliabel
Motivation (X2)	.839	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	.893	Reliabel

Temuan perhitungan reliabilitas menunjukkan validitas setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini karena nilai koefisien Cronbach Alpha setiap variabel lebih besar daripada nilai kritis penelitian yaitu 0,6.

Uji Normalitas

Uji ini dirancang untuk memastikan apakah nilai residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Dalam teknik regresi linier, hal

ini diwakili oleh nilai galat acak (e) yang besar dan terdistribusi normal. Model regresi yang pas adalah model yang terdistribusi secara teratur, atau hampir teratur, ketika datanya mencukupi untuk pengujian statistik. Salah satu pendekatan untuk menguji normalitas dalam regresi adalah dengan menggunakan metode plot probabilitas, yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal.



Gambar 1. Hasil Normality Test Results

Hasil di atas menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara konsisten, karena data tersebar di sepanjang garis diagonal dan mengikuti arahnya.

Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas adalah menentukan apakah variabel independen dalam model regresi memiliki korelasi atau tidak. Variabel independen dalam

model regresi yang baik seharusnya tidak berkorelasi satu sama lain. Jika variabel independen berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi nol dengan variabel independen lainnya. Nilai toleransi dan VIF dalam hasil regresi linier biasanya dianalisis untuk melihat apakah terdapat multikolinearitas.

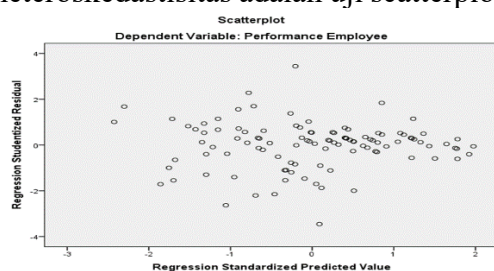
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Skills (X1)	.779	1,284
Motivasi (X2)	.606	1,649

Tabel 3, menunjukkan nilai VIF untuk setiap variabel independen secara signifikan kurang dari 10 dan nilai toleransi memiliki hasil perhitungan lebih besar dari 0,10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa multikolinearitas tidak terdapat pada variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Disebut homoskedastisitas jika residual dari satu observasi dalam model regresi tidak berubah dari residual observasi tetap; jika berubah, disebut heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas. Inilah tujuan uji heteroskedastisitas. Model regresi yang dirancang dengan baik tidak boleh memiliki masalah heteroskedastisitas. Salah satu teknik untuk menguji asumsi heteroskedastisitas adalah uji scatterplot.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Keteraturan distribusi data dan kemampuannya untuk menampilkan pola tertentu menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas tidak ada jika polanya tidak menentu dan tidak mengikuti pola tertentu. Keluaran di atas, yang menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas pada data yang diolah, menunjukkan bahwa distribusi pola tidak dapat diprediksi dan tidak membentuk pola tertentu.

Analisis Regresi

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi

Model	Standardized Coefficients		
	Beta	t	Sig.
1 (Constant)		3.920	.000
Skills (X1)	.178	3.017	.003
Motivasi (X2)	.332	4.956	.000

Bentuk persamaan regresinya, adalah :

$$Y = 0,178_X1 + 0,332_X2$$

Berikut penjelasan persamaan regresi berganda: Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara positif oleh kedua variabel penelitian, yaitu: skill (X1), motivasi (X2), yang ditunjukkan oleh koefisien regresi positif dari variabel-variabel tersebut. Akibatnya, peningkatan salah satu variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).

a. Nilai b1 sebesar 0,178.

Analisis: Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh variabel skill. Kinerja karyawan akan meningkat untuk peningkatan skill, dengan asumsi bahwa faktor motivasi tetap tidak berubah.

b. Nilai b2 adalah 0,332.

Interpretasi: Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi. Kinerja karyawan akan meningkat untuk peningkatan motivasi, dengan asumsi bahwa faktor skill tetap tidak berubah.

Uji t

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent, yaitu Skill (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) maka digunakanlah uji t dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} , apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Namun jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 5% ($\alpha=0,05$) atau bernilai 1,98525. Berdasarkan hasil uji t diperoleh untuk variabel Skill (X1) yaitu memperoleh t_{hitung} sebesar 3,920 $> t_{tabel}$

1,98525 dengan tingkat signifikan 0,003 $< 0,05$ sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa H_1 diterima, artinya variabel Skill secara persial berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t yang diperoleh untuk variabel motivasi (X2) yaitu memperoleh t_{hitung} sebesar 4,956 $> t_{tabel}$ 1,98525 dengan tingkat signifikan 0,000 $< 0,05$ sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa H_2 diterima, artinya variabel motivasi secara persial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F**Tabel 5. Hasil Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2385,152	2	284,420	77,216	,001 ^b
	Residual	671,396	96	6,524		
	Total	3056,548	98			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivatsi, Skill						

Dengan tingkat signifikansi 0,000, variabel manajemen pengetahuan, keterampilan, bakat, dan motivasi memiliki nilai F_{hitung} sebesar 77,216; karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel}

2,697 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,001 $< 0,05$ maka kinerja karyawan dipengaruhi oleh skills dan motivasi secara bersamaan.

Koefisien Determinasi (R-Square)**Tabel 7. Koefisien Determinasi (R-Square)**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,849 ^a	.720	.709	2.37341
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Skill				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa dengan nilai R^2 (Adjusted R Square) sebesar 0,709, artinya variabel bebas skill, motivasi mempunyai pengaruh sebesar 70,9% terhadap kinerja karyawan;

sisanya ditentukan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Skill terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis memperlihatkan bahwa skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya adalah bahwa semakin baik skill atau ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja mereka. Skill yang baik dapat membantu karyawan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Dalam konteks ini, berpengaruh positif berarti bahwa skill memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan, yaitu meningkatkan kinerja mereka, sedangkan signifikan berarti bahwa dampak tersebut cukup besar dan tidak dapat diabaikan. Jika skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan skill mereka melalui pelatihan, pengembangan, dan pengalaman kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Putri, et al. (2023) menyatakan skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilaporkan oleh Lusri & Siagian (2017) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini karena motivasi kerja adalah pendorong seorang karyawan untuk terus berusaha dan berkembang dalam upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja. Menurut mereka kinerja banyak pula dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepuasan kerja, kompetensi kerja, kompensasi, ataupun komitmen

kerja. Ardiansyah, et al., (2021), melaporkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja secara positif dan berkontribusi besar pada pramugaha di Harris Hotel & Convention, Jakarta. Ardiansyah, et al., (2021). Namun, menurut Setyawan (2018), motivasi justru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tiga pabrik fabrikasi di Karimun Jawa, hal ini menurut Setyawan (2018) adalah karena ada faktor lain yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaji, gaya kepemimpinan, perilaku karyawan, kepuasan karyawan, dan penghargaan karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya adalah bahwa semakin baik skill atau ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja mereka. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. hal ini karena motivasi kerja adalah pendorong seorang karyawan untuk terus berusaha dan berkembang dalam upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa skill, motivasi mempunyai pengaruh sebesar 70,9% terhadap kinerja karyawan dan sisanya ditentukan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanti, S., Andika, F., & Anjasmara, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja (Study Kasus Pt. Pln Rayon Majalaya). *Jurnal PASTI*, 15(1), 11. <https://doi.org/10.22441/pasti.2021.v15i1.002>
- Ende, Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M.,

- Mario, A., Mahmudah, S., Bayudhirgantara, E. M., Johannes, R., Marry, F., Priyono, H., & Pranyoto, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In : *Eureka Media Aksara, September 2023 Anggota Ikapi Jawa Tengah*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Universitas Diponegoro.
- Harjo, R. S. D., Kusriani, K., & Nasiri, A. (2023). Penentuan Domain Tata Kelola IT Pada Instansi Kepegawaian XYZ Menggunakan Kerangka Kerja Cobit 2019. *Jurnal Teknik Industri: Jurnal Hasil Penelitian Dan Karya Ilmiah Dalam Bidang Teknik Industri*, 9(1), 31. <https://doi.org/10.24014/jti.v9i1.21797>
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jatmika, Y. A. (2023). *Pengaruh dukungan organisasi untuk pengembangan karir dan kepribadian proaktif karyawan terhadap kepuasan karir karyawan dengan perilaku manajemen karir sebagai variabel mediasi (studi pada karyawan PT. Eins Trend (KBN) di Jakarta)*.
- Nusa, S. R. B., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh Financial Knowledge, Financial Attitude Dan Parental Income Terhadap Financial Management Behavior Mahasiswa Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 905–914. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2438>
- Pilot, Imron, A., & Taswiyah. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otentik Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Kajian empiris prototype kepemimpinan otentik). *Amal Insani: Indonesia Multidiscipline of Social Journal*, 3(2), 2746–6426.
- Prawirosentono, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE.
- Purbohastuti, A. W. (2021). Efektivitas Bauran Pemasaran Pada Keputusan Pembelian Konsumen Indomaret. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 1–17.
- Putri, II., Sinring, B., Arfah, A., Alwany, T. & Taufan, RR. (2023). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Student Journal*. 6(2). 223-238. DOI : <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.588>
- Rahim, R. (2021). Metodologi Penelitian (Teori dan Praktik). In E. Santoso (Ed.), *Cemerlang Indonesia* (Cet. I, Vol. 1, Issue 1). Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia Anggota IKAPI Jawa Barat. www.rcipress.rcipublisher.org
- Rouhi, M., Bazvand, V., Naderi, A., Siagian, G. S., Ikatinasari, Z. F., Sumual, A. K., Elisa Anggraeni, Riyan M. Faris, H. M., Sadeghi, A., Rad, F. M., Nieves, J., Quintana, A., Osorio, J., Sebuah, M. S., José, M., Sebuah, S. H., Sebuah, F. N., Wang, M., Singh, S. K., Mazzucchelli, A., ... Solidoro, A. (2019). Knowledge-based HRM practices and innovation performance: Role of social capital and knowledge sharing. *Operations Excellence: Journal of Applied Industrial Engineering*, 1(1), 442–450. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2021.100830>
- Saputra, D. G., Handoko, Y., & Ruspitasari, W. D. (2021).

pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Togams Semesta Abadi Kota Malang. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, Vol 12, No(8), 1689–1699.

Shobikin. (2023). Penerapan Marketing Mix Syariah pada UMKM di Era Revolusi Industri 4.0 dalam Perspektif Ekonomi Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 1183–1188. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8485>

Subiyanti, W., & Trisnadi, D. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Tiga Putra Abadi Perkasa Kabupaten Purwakarta*. 10, 207–219. <https://doi.org/in>

Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. H. C., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. 1–275. <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf%0Ahttp://fiskal.kemenukeu.go.id/ejournal%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006%0Ahttps://doi.org/10.1>