

**HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
DENGAN KINERJA MAHASISWA PENGURUS BEM UNIVERSITAS
ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG PERIODE 2022/2023**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1)
Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Disusun oleh :

Langit Biru Risang Sitoresmi

(30702000107)

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

SEMARANG

2024

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
DENGAN KINERJA MAHASISWA PENGURUS BEM UNIVERSITAS
ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG PERIODE 2022/2023**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Langit Biru Risang Sitoresmi

(30702000107)

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan Penguji guna memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal

Agustin Handayani, S. Psi., M. Si

21 Agustus 2024

Semarang, 21 Agustus 2024

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung



Joko Zuncoro, S. Psi., M. Si

NIK. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN

**Hubungan Antara Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja
dengan Kinerja Mahasiswa Pengurus BEM Unissula Periode
2022 / 2023**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Langit Biru Risang Sitoresmi

30702000107

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

pada 28 Agustus 2024

Dewan Penguji

1. Dr. Joko Kuncoro, S. Psi, M. Si
2. Abdurrohman, S.Psi, M.Si
3. Agustin Handayani, S.Psi, M.Si

Tanda Tangan



Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 28 Agustus 2024

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA



Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si
NIDN. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Langit Biru Risang Sitoresmi dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.



Semarang, 22 Agustus 2024

Yang Menyatakan,



Langit Biru Risang Sitoresmi
30702009107

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan yang diusahakannya dan ia mendapat siksa dari kejahatan) yang dikerjakannya”

(QS. Al-Baqarah Ayat 286)

“Be unique, be memorable, be confident, be proud, but mainly be you”

(Sandra Hart)

“Dan ku bisikkan asal kau tahu bagaimana, rasanya bahagia sepenuhnya sampai ku merasa lega, kau merasa lega, ku sampai di sana”

(Nadin Amizah)

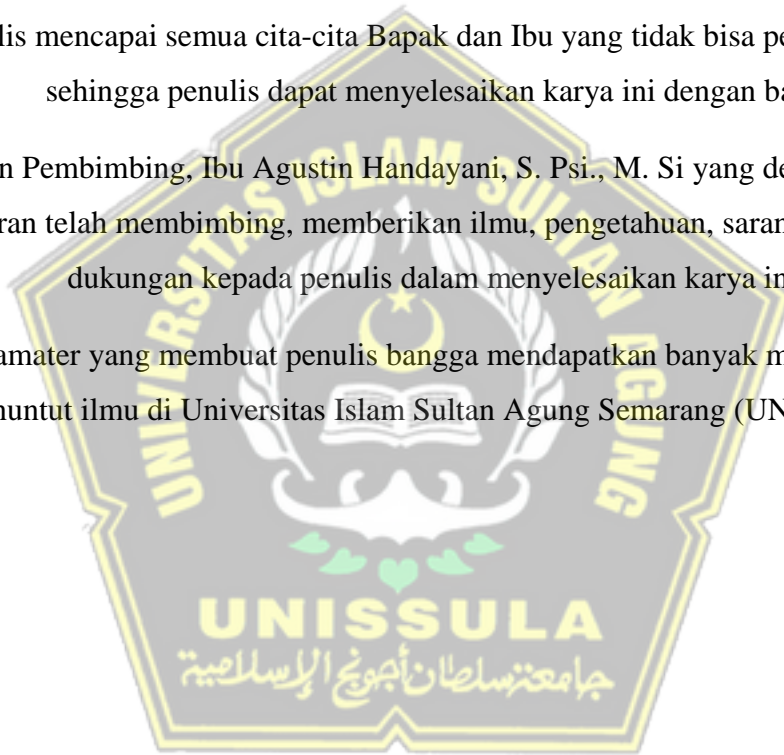


PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur *Alhamdulillah*, kupersembahkan karya ini kepada yang teristimewa Ibu Enik dan Bapak Romdhono, sebagai orangtua yang selalu mendukung anak pertamanya, memberikan kasih sayang yang utuh, cinta yang tulus, dukungan, dan motivasi. Menjadi sebuah kebanggaan memiliki orang tua yang tidak pernah menyerah untuk mendukung anak pertamanya mencapai mimpi dan cita-citanya. Dan Adikku Aisyah Jihan Hanifah Azzahra yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis dengan menggantikan penulis mencapai semua cita-cita Bapak dan Ibu yang tidak bisa penulis capai, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ini dengan baik.

Dosen Pembimbing, Ibu Agustin Handayani, S. Psi., M. Si yang dengan penuh kesabaran telah membimbing, memberikan ilmu, pengetahuan, saran, nasehat, dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan karya ini.

Almamater yang membuat penulis bangga mendapatkan banyak makna dalam menuntut ilmu di Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA).



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT dan atas kehendak-Nya maka penulis dapat menyelesaikan dengan baik salah satu syarat memperoleh gelar S-1 Sarjana Psikologi. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Penulis mengakui bahwa dalam proses penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan seperti yang diharapkan. Dalam penyusunan ini tentu saja penulis mengalami banyak kesulitan dan hambatan, akan tetapi berkat bantuan, bimbingan, arahan, dan motivasi dari berbagai pihak yang kebersamai penulis, maka penulis dapat menyelesaikan karya ini sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Akhirnya dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Joko Kuncoro, S. Psi., M. Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang atas dedikasinya dalam memberikan kemudahan dalam proses akademik serta apresiasi dan motivasinya terhadap mahasiswa untuk terus berprestasi.
2. Ibu Agustin Handayani, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing dan membantu penulis selama berkuliah di Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, serta memberikan arahan dan memotivasi penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Ruseno Arjanggi, S. Psi., M.A., Psikolog selaku dosen wali yang telah membimbing, mendukung, mengarahkan penulis dan memberikan doa kepada penulis, terima kasih atas dorongan dan bimbingan yang diberikan kepada penulis.
4. Seluruh subjek dalam penelitian ini yaitu Mahasiswa Pengurus Organisasi BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi skala dan menjadi subjek pada penelitian penulis.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang atas dedikasinya dalam memberikan ilmu kepada penulis

yang sangat bermanfaat hingga saat ini dan kemudian hari, sehingga penulis mendapatkan pengetahuan dan pengalaman.


6. Bapak dan Ibu Staff Tata Usaha serta Perpustakaan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan kemudahan dalam mengurus seluruh proses administrasi sejak awal perkuliahan hingga skripsi ini terselesaikan.
7. Ibu Enik Mulat Mawarni dan Bapak Romdhono yang telah membesarkan, merawat, mendidik, mendukung apapun yang penulis lakukan dan kasih sayang yang diberikan, yang tidak pernah berhenti mendoakan penulis dan memberikan nasihat. Terima kasih sudah menjadi orang tua yang hebat, sabar, dan tidak menyerah pada penulis. Semoga selalu diberikan kesehatan, kebahagiaan dunia akhirat, dan selalu diberkati oleh Allah SWT.
8. Adikku Aisyah Jihan Hanifah Azzahra yang selalu memberikan doa, memberikan semangat dan dukungan kepada penulis untuk tidak menyerah dan selalu berjuang agar dapat membanggakan Bapak dan Ibu. Semoga cita-cita mu dimudahkan dan diridhai oleh Allah SWT.
9. Keluarga besar penulis yang selalu memberikan doa terbaik dan selalu memberikan dukungan, motivasi, dan selalu mengingatkan penulis untuk selalu mengingat Allah SWT.
10. Kepada Tiara Feniarti Putri dan Laila Rahmania Adjani yang sudah memberikan banyak gambaran dan ilmu baru kepada penulis yang memudahkan skripsi ini berjalan dengan baik. Bukan hal yang mudah untuk cepat dan terpacu untuk merangkai kalimat di skripsi dan menghitung SPSS dengan baik.
11. Teman-teman dekatku Ekky Surya Pradipta, Nabilah Purnama Putri, dan Atillah Faiza Risaryafi yang selalu memberikan dukungan penuh untuk dapat menyelesaikan skripsi tepat waktu, tempat penulis berkeluh kesah, dan menjadi teman yang baik bagi penulis menjalani dunia perkuliahan ini. *See you on top* teman-temanku.
12. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Hafiz Mahardika yang telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi

banyak dalam penulisan skripsi ini, baik tenaga maupun waktu kepada penulis. Telah mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah, dan memberikan semangat untuk pantang menyerah.

13. Kepada teman-temanku Rifqi, Aqil, Fernanda, Kansya, Mbak Tasya, Intan, Upik, Neng, Dhea, Angel, Yayak, Abay, Hayu, Ike, Jihan, Sekar, Ghina, Nita, Ameng, Mbak Yaya, dan Wardah yang selalu menyemangati, memotivasi, dan selalu ada saat penulis membutuhkan tempat untuk menghilangkan sebentar dari skripsi ini.
14. Keluarga di perkuliahan, BEM periode 2021/2022 dan BEM periode 2022/2023 yang sudah menjadi bagian baruku dalam segala hal. Belajar banyak hal saat bersama kalian, terima kasih warna, cerita, pengalaman dan kenangan yang sangat luar biasa ini.
15. Teman-temanku kelas B angkatan 2020, terima kasih sudah memberikan warna yang indah dan bermakna selama kita dalam lingkup satu kelas selama berkuliah di Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
16. Semua pihak yang telah memberikan doa, dukungan, dan semangat kepada penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih atas doa dan dukungannya, segala doa yang baik akan kembali kepada kalian semua.
17. *Last but not least, i wanna thank me. I wanna thank me for believing in me. I wanna thank me for doing all this hard work. I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting. I wanna thank me for always being a giver and tryna give more than i recieve. I wanna thank me for tryna do more right than wrong. I wanna thank me for just being me at all the times.*

Semarang, 20 Agustus 2024

Penulis



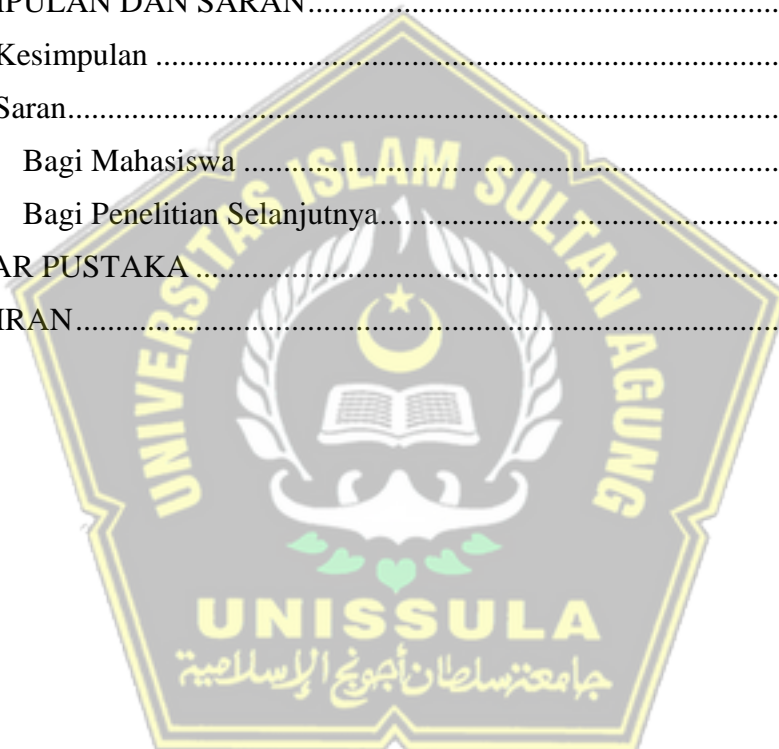
Langit Biru Risang Sitoresmi

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
1. Manfaat Teoritis	11
2. Manfaat Praktis.....	12
BAB II.....	13
LANDASAN TEORI.....	13
A. Kinerja.....	13
1. Definisi Kinerja	13
2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja.....	14
3. Aspek-aspek Kinerja	19
B. Kemampuan Kerja	22
1. Definisi Kemampuan Kerja.....	22
2. Aspek-aspek Kemampuan Kerja	24
C. Motivasi Kerja.....	27
1. Definisi Motivasi Kerja	27

2. Aspek-aspek Motivasi Kerja	29
D. Hubungan Antara Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja 33	
E. Hipotesis.....	35
BAB III	36
METODE PENELITIAN.....	36
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	36
B. Definisi Operasional.....	36
1. Kinerja	36
2. Kemampuan Kerja.....	37
3. Motivasi Kerja	37
C. Populasi, Sampel, Teknik Sampling	38
1. Populasi	38
2. Sampel	39
3. Teknik <i>Sampling</i>	39
D. Metode Pengumpulan Data	39
1. Kinerja	40
2. Kemampuan Kerja.....	41
3. Motivasi Kerja	41
E. Validitas, Daya Beda Aitem, Estimasi Reliabilitas Alat Ukur.....	42
1. Validitas Alat Ukur.....	42
2. Uji Daya Diskriminasi Aitem.....	42
3. Reliabilitas Alat Ukur.....	43
F. Teknis Analisis Data	43
BAB IV	45
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian.....	45
1. Orientasi Kacah Penelitian	45
2. Persiapan Penelitian.....	46
B. Pelaksanaan Penelitian	54
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	55
1. Uji Asumsi.....	55

2. Uji Hipotesis.....	57
D. Deskripsi Hasil Penelitian.....	59
1. Deskripsi Data Skor Skala Kinerja.....	59
2. Deskripsi Data Skor Skala Kemampuan Kerja.....	60
3. Deskripsi Data Skor Skala Motivasi Kerja.....	62
E. Pembahasan.....	63
F. Kelemahan Penelitian.....	67
BAB V.....	68
KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	68
1. Bagi Mahasiswa.....	68
2. Bagi Penelitian Selanjutnya.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	69
LAMPIRAN.....	74



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Populasi Penelitian	38
Tabel 2. <i>Blueprint</i> Skala Kinerja.....	40
Tabel 3. <i>Blueprint</i> Skala Kemampuan Kerja	41
Tabel 4. <i>Blueprint</i> Skala Motivasi Kerja.....	41
Tabel 5. Distribusi Aitem Skala Kinerja Sebaran Nomor.....	47
Tabel 6. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Skala Kemampuan Kerja	48
Tabel 7. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Skala Motivasi Kerja.....	48
Tabel 8. Data Mahasiswa yang Menjadi Subjek Uji Coba	49
Tabel 9. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Kinerja.....	50
Tabel 10. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Kemampuan Kerja	51
Tabel 11. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Motivasi Kerja	52
Tabel 12. Sebaran Penomoran Ulang dengan Nomor Baru Aitem Skala Kinerja	52
Tabel 13. Sebaran Penomoran Ulang dengan Nomor Baru Aitem Skala Kemampuan Kerja	53
Tabel 14. Sebaran Penomoran Ulang dengan Nomor Baru Aitem Skala Motivasi Kerja.....	54
Tabel 15. Data Mahasiswa yang Menjadi Subjek Penelitian.....	55
Tabel 16. Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 17. Norma Kategori Skor	59
Tabel 18. Deskripsi Skor Skala Kinerja.....	60
Tabel 19. Kategori Skor Subjek Pada Skala Kinerja	60
Tabel 20. Deskripsi Skor Skala Kemampuan Kerja.....	61
Tabel 21. Kategori Skor Subjek Pada Skala Kemampuan Kerja.....	61
Tabel 22. Kategori Skor Subjek Pada Skala Motivasi Kerja	62
Tabel 23. Kategori Skor Subjek Pada Skala Motivasi Kerja	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Uji Coba.....	75
Lampiran B. Tabulasi Data Skala Uji Coba.....	83
Lampiran C. Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi	91
Lampiran D. Skala Penelitian	97
Lampiran E. Tabulasi Data Skala Penelitian.....	105
Lampiran F. Analisis Data	113
Lampiran G. Surat Izin Penelitian dan Dokumentasi.....	119



**HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
DENGAN KINERJA MAHASISWA PENGURUS BEM UNIVERSITAS
ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG PERIODE 2022/2023**

Langit Biru Risang Sitoresmi
Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang
Email : langitbiru@std.unissula.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja mahasiswa pengurus organisasi BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa pengurus organisasi BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang periode 2022/2023. Sampel penelitian berjumlah 492 mahasiswa. *Sampling* yang digunakan adalah *cluster random sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan tiga skala. Skala kinerja terdiri dari 20 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,914. Skala kemampuan kerja terdiri dari 17 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,907. Skala motivasi kerja terdiri dari 19 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,918. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan korelasi parsial. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan $R = 0,781$ dengan $F_{hitung} = 40,645$ dan taraf signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Hasil dari uji korelasi pertama antara kemampuan kerja dengan kinerja diperoleh skor $r_{x_1y} = 0,370$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,006 ($p < 0,01$), artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja. Hasil uji korelasi kedua antara motivasi kerja dengan kinerja diperoleh skor $r_{x_2y} = 0,466$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,01$), artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja. Sumbangan efektif variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 54,8%.

Kata kunci : kemampuan kerja, motivasi kerja, kinerja

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ABILITY AND WORK
MOTIVATION WITH THE PERFORMANCE OF THE STUDENT
EXECUTIVE BOARD AT THE ISLAMIC UNIVERSITY OF SULTAN
AGUNG SEMARANG PERIOD 2022/2023**

Langit Biru Risang Sitoresmi
Faculty of Psychology
Islamic University of Sultan Agung Semarang
Email : langitbiru@std.unissula.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between work ability and work motivation on the performance of the management of Student Executive Board organs at the Islamic University of Sultan Agung Semarang. This research uses a quantitative method. The population in this study is the management of Student Executive Board organs at Islamic University of Sultan Agung Semarang period 2022/2023. The sample of the study amounted to 492 students. The sampling used is cluster random sampling. The measuring tools used in this study using three scales. The scale of the performance consists of 20 items with a reliability coefficient of 0.914. The scale of work capabilities consists of 17 items with a reliability coefficient of 0.907. The scale of motivation works consisting of 19 items with a reliability coefficient of 0.918. Data analysis technique using multiple regression analysis and partial correlation. The results showed the relationship between work ability and work motivation with $R = 0.781$ with $F_{count} = 40,645$ and significance level 0.001 ($p < 0.05$). The result of the first correlation test between the work capability with the performance obtained $r_{x1y} = 0.370$ score with significance level of 0.006 ($p < 0.01$), meaning there is a positive and significant relationship between work capabilities with performance. The second correlation test result between the work motivation with the performance obtained r_{x2y} score = 0.466 with significance level of 0.001 ($p < 0.01$), meaning there is a positive and significant relationship between work motivation with performance. Effective donations of variable work abilities and work motivation of performance is $54,8\%$.

Keywords : work capability, work motivation, and performance

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi yang semakin canggih ini, peningkatan kualitas SDM perlu lebih diperhatikan untuk mengaktualisasikan pembangunan yang lebih baik dan seimbang. Sumber Daya Manusia yang baik tidak hanya dibutuhkan di dunia pekerjaan, akan tetapi di dunia organisasi kampus juga membutuhkan SDM yang berkualitas dan unggul untuk dapat melakukan seluruh pekerjaan organisasi dengan baik dan selesai dengan maksimal. Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) sebagai representasi suara mahasiswa memiliki peran penting dalam dinamika kampus. Kinerja optimal BEM sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya, yaitu para pengurus. Dua faktor kunci yang mempengaruhi kinerja pengurus BEM adalah kemampuan kerja dan motivasi kerja.

Dalam dunia perorganisasian, Sumber Daya Manusia merupakan aset utama yang akan menjalankan keseluruhan organisasi, mulai dari administrasi hingga pelaksanaan program kerja dari organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia pada organisasi memiliki kriteria khusus yang nantinya akan dimanfaatkan dan dikembangkan selama berada dalam organisasi ini, contohnya kemampuan yang dimiliki oleh individu akan ditempatkan pada departemen atau divisi yang sesuai agar pemanfaatan kemampuan tersebut dapat maksimal dan dapat dikembangkan sesuai dengan tempat kemampuan tersebut berkembang.

Data BPS 2023 menyatakan hampir mencapai 9,9 juta anak muda di Indonesia tidak memiliki kegiatan atau *youth not in education, employment, and training* (NEET). Penduduk usia muda berusia sekitar 15-24 tahun di Indonesia atau sekitar 22,25% tidak sedang dalam pendidikan, bekerja, maupun tidak berpartisipasi dalam pelatihan apapun. Hal tersebut mengindikasikan bahwa ada potensi dari anak muda Indonesia yang tidak diperdayakan secara baik. Berkisar di angka 5,73 juta perempuan muda termasuk dalam NEET dengan presentase 26,54% dari seluruh penduduk usia muda yang berusia 15-24 tahun, sedangkan kelompok laki-laki muda terdapat 4,17 juta orang dengan presentase 18,21% dari

total penduduk usia muda berusia 15-24 tahun. Angka NEET terlihat lebih tinggi pada wanita muda karena terindikasi bahwa wanita banyak terlibat dalam aktivitas domestik seperti kegiatan di dapur, membersihkan rumah, mencuci, dan kegiatan rumah tangga lainnya. Dan hal tersebut menghalangi wanita untuk dapat mengembangkan keterampilan kerja dan melanjutkan sekolah. Beberapa penyebab anak muda tergolong NEET adalah keputusan, disabilitas, transportasi, kewajiban rumah, dan keterbatasan finansial. Penduduk usia muda yang tinggal di perdesaan juga memiliki presentase NEET lebih tinggi yaitu 24,79% daripada anak muda yang bertempat tinggal di daerah perkotaan yaitu dengan presentase 20,40%.

Anak muda yang memiliki potensi akan bermanfaat untuk dapat menjadi sumber daya manusia yang berguna pada setiap organisasi dan merupakan hal penting atau aset yang akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut Yusuf (2015) kinerja yang dilakukan setiap individu memiliki kualitas masing-masing, semakin baik kinerja individu tersebut, maka semakin tinggi produktifitas individu tersebut. Oleh karena itu, anggota organisasi harus paham dan dapat menjalankan tugas individunya secara baik, karena kualitas kerja individu juga berpengaruh terhadap kinerja kelompok maupun organisasinya. Menurut Vosloban (dalam Widjaja, 2021) menerangkan bahwa kinerja para anggota organisasi memiliki peran yang sangat signifikan terhadap kinerja perusahaannya. Setiap organisasi pasti memiliki cara dan tujuan yang harus dikerjakan dan dicapai. Dalam proses pencapaian misi tersebut dibutuhkan anggota organisasi yang dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada individu secara maksimal dan memuaskan sehingga memberikan dampak yang positif bagi anggota yang lain maupun lingkungan kerjanya (Akbar, 2018). Anggota organisasi harus memiliki kinerja yang baik dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar atas yang sudah dilimpahkan kepadanya, sehingga dapat menciptakan organisasi yang produktif dan bermanfaat bagi lingkungannya.

Mangkunegara (Gemina dkk., 2021) kinerja merupakan hasil kerja yang bersifat kuantitas maupun kualitas dari anggota pengurus organisasi dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang harus diselesaikan sesuai dengan

standar kerja yang ditetapkan untuk mencapai misi organisasi. Menurut Sobandi (dalam Julianry dkk., 2017) suatu hal yang telah dicapai dalam bentuk *output*, *input*, *benefit*, *impact*, maupun *income* dalam kurun waktu tertentu merupakan penjabaran dari kinerja organisasi. Dan kinerja organisasi juga dibutuhkan untuk mengerti dan menaikkan pencapaian target dan misi organisasi secara optimal sesuai dengan konsep *good corporate governance (GCG)*. Kinerja merupakan sebuah fungsi motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan suatu tugas, individu harus memiliki standar kesanggupan serta tingkat kemampuan yang akurat. Wanasaputra & Dewi (2017) juga berpendapat bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang dapat dicapai oleh anggota pengurus organisasi dalam melaksanakan tugas yang ditanggungjawabkan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai pencapaian misi organisasi, bisa dari *output* kuantitatif maupun *output* kualitatif, kreatif, adaptif, terpercaya, dan segala *output* lain yang diinginkan organisasi. Bentuk dari kinerja sendiri dapat berupa tindakan atau pelaksanaan tugas dengan diberi tenggat tertentu dan dapat diukur dari efisiensi, efektifitas, dan kesehatan organisasi (Suprihati, 2014). Jadi, kesimpulannya kinerja merupakan hasil kerja dari setiap pengurus organisasi secara kualitas maupun kuantitas dalam melakukan pekerjaan yang diberikan dan yang menjadi tanggung jawab pengurus tersebut, dapat diukur dari jumlah hasil pekerjaan, kualitas hasil, efisiensi waktu, efektifitas pekerjaan, kehadiran, dan kerjasama. Kinerja yang dilakukan oleh pengurus akan berdampak pada kinerja kelompok, dan kinerja kelompok akan berdampak pula pada kinerja organisasi.

Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara dari beberapa Anggota Organisasi BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang pada bulan April 2024, sebagai berikut :

Subjek 1 (KL, 21 tahun) berjenis kelamin perempuan.

"Campur aduk sih dan mostly aku jadi beban tim. Aku kontribusi di bem tuh modal nekat dan tanggung jawab si. Aku sebagai anggota SDM periode lalu sudah cukup si ya mbak, jobdesc rutin kaya wawancara, seleksi dan lain-lain aku ikutin dan aku bisa nyalurin ilmu jadi cenayang buat dapetin calon-calon yang bagus. Aku ngerasa cukup tapi belum maksimal ya karna kadang ada aja

kecolongannya kaya ternyata hasil rekrutmen tuh ga bagus SDM nya, aku bakal lebih selektif dan tega lagi sih. Diri aku sendiri sih yang bikin aku ga maksimal, terlalu banyak nethink, aku ragu buat minta bantuan orang karna takut ngerepotin, padahal kan di organisasi tuh harusnya saling membantu ya, aku ga sadar aku burn out dan ini fatal sih karna aku beneran jadi gabisa mikir apa apa, kosong banget. Harusnya aku lebih bisa terbuka apa yang lagi aku rasain dan pikirin biar proker yang ku jalanin jadi ga terhambat, aku selalu denial dan bohongin diri sendiri kalo aku gapapa, aku kelihatannya aman-aman aja padahal nyatanya jauh dari itu, tapi disini pres sama temen-temen selalu ngasih semangat buat ga ngedown gitu aja, ngasih petunjuk juga kalo misalnya sudah gatau mau ngelakuin apa buat organisasi, jadi ya aku akhirnya bisa sampai selesai dan berhasil ngelakuin tugasku.”

Subjek 2 (IN, 21 tahun) berjenis kelamin perempuan.

“Anggota di dalam organisasi tersebut kurang membersamai aku yang masih kurang dan belum ada pengalaman di bidang ini, disini aku jadi bendahara. Karena kurang dirangkul jadi aku sungkan buat bertanya ke mereka tentang tugas yang di kasih ke aku ini. Aku jadi kurang berkontribusi lah ya disini, dan aku takut malah dari diri aku sendiri ga maju-maju sama nanti malah aku jadi beban organisasi gitu loh gara-gara aku gabisa belajar di bidang ini. Aku ga merasa termotivasi dan ga punya semangat di periode ini karena dari atasan aja kurang merangkul dan mereka ga percaya sama aku, makannya buat ngelakuin sama ngerjain proker aku males disini. Aku belum maksimal disini karena sebenarnya aku paham jobdesc aku disini dan aku bisa ngelakuinnya, tapi ketuanya bilang aku terbilang baru banget buat menjabat di posisiku saat ini. Ketuaku ga mengarahkan ke jalan yang lebih baik, kaya ga ngasih tau aku harus gimana biar bisa berkontribusi tapi malah semua jobdesc aku dilimpahkan ke partner aku, tanpa sepengetahuanku, jadi aku males lah. Aku ga melakukan tugasku karena ketuanya udah ga percaya sama aku sih, jadi kemampuan yang sebenarnya aku punya dan aku bisa kembangin jadi ga berkembang dan motivasiku buat ikut di periode ini juga udah gak ada, jadi aku kurang berkontribusi. Koordinasi ke pengurus inti aja kurang, apalagi ke staff yang lain, jadinya aku males buat ngejalanin proker. Hasil kerja yang kita lakuin bisa dibidang berantakan banget. Sudah dibicarakan berkali-kali di forum inti, tapi mereka gapernah ngasih transparansi perlakuan mereka itu, jadi aku, beberapa pengurus inti yang lain, dan staff pun ngerasa banyak yang ganjel disini, gitu loh. Semuanya ngaruh di proker kan, jadi ga maksimal, dan para staff pun semangat sama motivasi buat ngelaksanain proker nya menurun. Kalau untuk

tupoksi ya, belum sesuai sama sekali karena semua tugasku di alihkan ke partnerku padahal aku belum mencoba ngelaksanain tugasku itu.”

Subjek 3 (MAA, 22 tahun) berjenis kelamin laki-laki.

”Yang aku lakukan sudah maksimal dengan memberikan segala yang aku bisa, entah untuk proker kecil ataupun untuk proker besar. Karena aku udah dua periode ya di BEM ini, aku bener-bener bisa merasakan perbedaannya, dari yang dulu aku cuma nurut dari yang disuruh kakak tingkat sekarang aku bisa membimbing dan mengarahkan adek tingkat untuk bisa memahami sistematiknya di organisasi ini tu bagaimana, gitu. Kemampuan yang aku dapatkan dari periode sebelumnya juga harus aku bagikan di BEM sekarang ini, kaya caranya bisa merangkul temen-temen tanpa adanya senioritas gitu aku pelajarin juga dari periode lalu. Tapi, kinerjaku agak berkurang di tengah periode soalnya dari anggotanya sendiri juga ga semangat buat ngejalanin proker, jadi ikutan ga semangat gitu loh. Kan, harusnya kalau organisasi tu saling melengkapi dan disini tu pada ilang-ilangan jadi kita juga kekurangan anggota buat ngejalanin proker itu sendiri. Iya, ngikut aja buat ga semangat juga karena hal itu. Kalau temen-temennya ga semangat kenapa aku harus semangat, kaya kerja sendiri gitu loh, kan ga enak yaa, mau menyampaikan pendapat buat organisasi juga udah males, soalnya mungkin pendapatku ga dianggap karena udah pada menurun semangatnya. Aku juga udah sering kok ngingetin apa yang harusnya dilakuin kalau ada masalah yang begini, kalau ada masalah yang begitu, tapi sama aja karena uda pada hilang semangat. Di akhir periode tuh aku mulai semangat lagi soalnya udah mau selesai tugasnya, jadi aku ngelakuin yang terbaik lah buat akhir periode ini.”

Berdasarkan dari hasil wawancara dari tiga subjek anggota organisasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa anggota organisasi tersebut sudah memiliki potensi kemampuan masing-masing yang akan dikembangkan ketika berada dalam organisasi tersebut. Akan tetapi, wadah yang telah menampung subjek ada yang kurang dapat menerima potensi tersebut dan pada akhirnya tidak dapat dikembangkan. Selain itu, ketika sedang berada dibawah tekanan masing-masing subjek mendapatkan motivasi dari pemimpinnya ataupun dari teman-teman organisasinya yang membuat mereka bersemangat dan menjalankan tugas organisasi dengan lebih baik lagi, meskipun tidak semua pemimpin melakukan hal tersebut. Dalam menjalankan tugas juga harus memiliki kemampuan yang sesuai

dengan tugasnya, karena akan memengaruhi hasil kinerja anggota tersebut. Kemampuan yang dimiliki individu juga harus ditempatkan sesuai dengan wadahnya, karena jika tidak sesuai akan memengaruhi perkembangan potensi yang dimiliki anggota tersebut. Jika penempatan kemampuan tidak sesuai dengan wadahnya akan memengaruhi motivasi pada individu. Dalam menjalankan organisasi perlu ada konsisten yang dimiliki anggota organisasi agar dapat menjalankan program kerja secara maksimal dari awal periode hingga akhir, dan dapat menghasilkan *output* maupun *input* untuk organisasi tersebut. Ketidakkonsistenan yang dialami oleh anggota BEM tersebut dapat diakibatkan karena kurangnya motivasi yang didapatkan oleh masing-masing anggota BEM dan kemampuan yang dimiliki oleh anggota BEM yang ditempatkan tidak sesuai dengan tempatnya juga memengaruhi kekonsistenan tersebut, karena menganggap kemampuan yang dimilikinya tidak dapat berkembang. Hal tersebut berkaitan dengan adanya hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pengurus organisasi. Yang mana dalam setiap individu pasti memiliki kemampuan dan motivasi yang berbeda dan perbedaan tersebut juga dibutuhkan oleh organisasi. Misalkan pada bidang sumber daya manusia, akan dibutuhkan orang-orang yang memiliki kemampuan analisis yang baik, observasi yang baik, dan yang memiliki *skill* untuk dapat memilih calon anggota terbaik jika sudah masuk masa reorganisasi, begitu juga dengan bidang lainnya. Dan motivasi yang terus dibentuk akan membuat organisasi tersebut terus berkembang dan dapat menciptakan lingkungan organisasi yang positif dan dapat meningkatkan produktifitas organisasi tersebut.

Selain dibuktikan dengan wawancara, terdapat evaluasi yang telah dilakukan oleh masing-masing BEM Fakultas di Universitas Islam Sultan Agung, hasil dari evaluasi tersebut adalah yang pertama mengenai partisipasi anggota, dari beberapa BEM Fakultas terdapat partisipasi anggota yang tidak konsisten jika dilihat dari awal periode hingga akhir periode, dengan alasan karena anggota memiliki kesibukan lain seperti magang dan skripsi ketika berada di tengah periode. Solusi dari ketidakkonsistenan kinerja anggota ini, dari beberapa fakultas melakukan *reshuffle* untuk dapat kembali menuju tujuan awal. Kedua mengenai efektivitas

program dari beberapa BEM Fakultas yang mengevaluasi program kerja dari tahun sebelumnya yang belum maksimal dalam melaksanakan program kerja tersebut dilakukan perubahan untuk dapat memaksimalkan program kerja tersebut. Kreativitas dari salah satu BEM Fakultas periode saat ini juga sangat bagus karena menciptakan dan melaksanakan program kerja yang belum pernah dilakukan di BEM Fakultas yang lain. Ketiga adalah evaluasi kinerja yang dilakukan oleh beberapa BEM Fakultas didapatkan masih banyak anggota yang tidak maksimal dalam menjalankan tugasnya, contohnya kurang profesional, kurang inisiatif, tidak bertanggung jawab, dan tidak disiplin dalam hal ketepatan waktu. Hal tersebut dilakukan upaya untuk memperbaiki kinerja anggota dengan melakukan *upgrading* untuk anggota BEM sendiri, yang bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan sebagaimana tugas, pokok, dan fungsi dari departemen masing-masing.

Individu yang telah masuk ke dalam organisasi pasti akan melakukan kegiatan yang dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam hal tersebut individu pengurus organisasi memerlukan kemampuan yang memadai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Dalam berorganisasi diperlukan kemampuan untuk menunjukkan potensi dari masing-masing pengurus organisasi dalam menjalankan tugas yang diberikan. Robbin & Judge (dalam Sudarma, 2012) menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas dari diri seseorang dalam melakukan berbagai macam pekerjaan dan suatu evaluasi terkini atas pekerjaan yang telah dikerjakan oleh individu. Tingginya kemampuan kerja yang dimiliki oleh pengurus ditandai dengan minat yang tinggi dalam pembelajaran, empati, dan kreatif sehingga hal tersebut dapat menampilkan kinerja yang baik dan dapat membantu teman kerja serta atasannya untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut (Oemar, 2013). Lowser & Poter (dalam Sekartini, 2016) menjabarkan bahwa kemampuan merupakan karakteristik individual sebagaimana kapasitas kognitif, keahlian praktis, dan ciri kepribadian yang merupakan potensi kuat individu untuk melakukan suatu hal dan bersifat stabil. Kemampuan yang dibutuhkan juga termasuk kemampuan fisik dan mental yang harus dimiliki seseorang dalam mengerjakan tugasnya.

Akbar (2018) kemampuan merupakan karakteristik yang dimiliki individu seperti keterampilan, kompetensi, *manual skill*, inteligensi, dan sifat yang relatif stabil dan konsisten yang dapat memengaruhi cara berpikir, bertindak, dan merasa untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada individu. Hal ini termasuk juga pengetahuan teknis, *interpersonal skill*, dan kapasitas intelektual. Kemampuan individu juga harus sesuai dengan persyaratan pekerjaan agar individu dapat berkontribusi dengan efektif. Menurut sisi psikologis, *ability* atau kemampuan terbagi menjadi dua hal, yaitu kemampuan potensi atau yang biasanya disebut IQ dan kemampuan realitas yang terdiri dari pengetahuan dan keterampilan. IQ rata-rata yang harus dimiliki pegawai adalah 110-120 dan dengan pendidikan yang memadai, serta dengan keterampilan yang dimiliki untuk melakukan pekerjaan akan memudahkan pegawai untuk dapat mencapai kinerja yang maksimal dan diharapkan oleh perusahaan. Jadi, pekerja atau anggota organisasi perlu ditempatkan di wadah yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seseorang. Motivasi adalah suatu hal yang muncul dari diri seseorang dan menjadi kekuatan untuk melakukan kegiatan secara sadar, sehingga dapat menghasilkan perubahan yang dapat membantu dirinya sendiri dan orang lain dalam menghadapi suatu permasalahan dan mengakibatkan kepuasan bagi dirinya dan lingkungannya. Motivasi memiliki dua sumber yaitu motivasi intrinsik yang berasal dari diri individu dan sudah memiliki kemauan untuk melakukan sesuatu. Dan faktor yang mendorong antara lain : sikap positif, tanggung jawab, minat, penghargaan, maupun pekerjaan tersebut. Sedangkan motivasi ekstrinsik didapatkan dari dorongan eksternal atau dari luar. Herzberg (dalam Wanasaputra & Dewi, 2017) menyatakan bahwa ada dua faktor utama dalam organisasi yang mendorong pengurus organisasi untuk dapat bekerja lebih baik dan puas untuk bekerja yaitu, prosedur perusahaan, upah, motivasi dari motivator, hubungan interpersonal antar pengurus, atasan, dan keamanan kerja. Menurut Suryana (dalam Julianry dkk., 2017), motivasi merupakan dorongan yang dapat berasal dari dalam maupun luar diri manusia yang menjadikan manusia melakukan sesuatu guna mencapai tujuan. Individu yang memiliki motivasi tinggi merupakan

hal penting yang dimiliki organisasi, karena hal tersebut dapat membantu sebuah organisasi untuk dapat mewujudkan tujuannya dengan baik. Dan jika individu pengurus merasa memiliki motivasi yang tinggi, setiap mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya akan dilakukan dengan baik, memiliki etos kerja dan dedikasi yang tinggi, sehingga akan memberikan kemajuan untuk organisasi tersebut. Widjaja (2021) mengatakan bahwa individu yang memiliki motivasi kerja dapat menyebarkan dampak positif bagi individu lainnya, dapat mengurangi masalah dalam organisasi, sumber daya manusia yang lebih efisien, meminimalisir *turn over* dan absensi yang rendah, dan menciptakan kekompakan dalam organisasi. Menurut Suprihati (2014) motivasi merupakan daya penggerak yang menghasikan gairah untuk seseorang dapat bekerja sama, efektif dalam pekerjaan, dan segala sesuatu yang bersatu demi mencapai kepuasan organisasi. Mitchell (dalam Robbins 2006) mengatakan motivasi adalah sebuah proses untuk menetapkan intensitas arah dan kesungguhan individu berusaha demi sebuah tujuan.

Keith Davis (Wulandari & Moch Mustam, 2015) dalam bukunya yang berjudul "*Human Behavior at Work: Organizational Behavior*" mengungkapkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, faktor organisasi, dan kepemimpinan. Mengacu pada faktor-faktor yang telah dijabarkan diatas dapat diambil kesimpulan yaitu, kinerja dapat dihubungkan dengan kemampuan dan motivasi. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan individu perlu ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan kemampuannya. Dan kinerja individu dalam organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik individu memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugas yang dihadapi, serta seberapa tinggi motivasi mereka untuk mencapai tujuan dan sesuai dengan ketentuan kinerja yang ditetapkan. Oleh karena itu, manajemen yang efektif harus memperhatikan kedua faktor ini dan dapat membuat lingkungan kerja yang suportif akan pengembangan kemampuan serta memelihara motivasi anggota organisasi.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Sekartini (2016), tentang “Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa”. Berdasarkan hasil

penelitian ini, jumlah sampel terdapat 162 orang dengan pemilihan responden menggunakan *simple random sampling responden* (undian). Hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti kemampuan kerja tidak berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerja pada Universitas Warmadewa. Kemampuan kerja memiliki pengaruh negatif pada kinerja, yang berarti kemampuan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Universitas Warmadewa. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan dengan kepuasan kerja, berarti semakin tinggi disiplin kerja tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan Universitas Warmadewa. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang artinya jika disiplin kerja semakin baik, maka kinerja karyawan juga semakin baik. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin baik motivasi kerja akan semakin baik pula kepuasan kerja pada karyawan Universitas Warmadewa. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik motivasi yang diberikan atasan, akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada Universitas Warmadewa.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Musyawwir, dkk (2021) mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa” subjek dalam penelitian ini sebanyak 46 dengan pemilihan responden menggunakan *sampling jenuh* (seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa ini berada dalam taraf yang tergolong baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Sinambela & Lestari (2022) tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” subjek dari penelitian ini sejumlah 92 orang yang merupakan karyawan pada sebuah perusahaan kerajinan di Kota Malang. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang diatas, penelitian yang akan penulis lakukan memiliki perbedaan dibandingkan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu dari aspek-aspek yang dinilai, variabel bebas, dan teknik *sampling* yang diterapkan pada penelitian. Penulis tertarik untuk mengerjakan riset ini, karena ingin mengetahui hasil riset yang dilakukan apakah memiliki hasil yang signifikan jika kemampuan kerja dan motivasi kerja dihubungkan dengan kinerja organisasi. Dalam penelitian ini, peneliti memilih mahasiswa pengurus organisasi BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang periode 2022/2023 sebagai subjek penelitian.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja mahasiswa pengurus BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang periode 2022/2023?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja mahasiswa pengurus BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang periode 2022/2023.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Pada penelitian ini, peneliti berharap dapat mendukung dan menjadi inspirasi untuk karya-karya selanjutnya. Peneliti dapat berbagi informasi yang relevan mengenai penelitian yang berhubungan dengan Psikologi Industri dan Organisasi, berkontribusi atas pengembangan ilmu, dan memberikan tambahan ilmu mengenai penelitian tentang adanya hubungan antara

kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja mahasiswa pengurus BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang periode 2022/2023.

2. Manfaat Praktis

Peneliti berharap penelitian yang dilakukan ini dapat memberikan informasi yang memadai untuk penelitian berikutnya. Peneliti juga berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk banyak orang dalam bentuk wawasan dan memiliki ketertarikan pada hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja mahasiswa pengurus BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang periode 2022/2023.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Ginting dkk., (2019) menjelaskan kinerja adalah performa yang ditampilkan dari individu sebagai prestasi kerja dan merupakan perilaku nyata yang sesuai dengan peran individu. Kinerja ini bersifat *profit-oriented* dan *no profit-oriented* yang dapat mendapatkan hasil dalam suatu periode tertentu.

Kinerja menurut Widjaja (2021) merupakan *output* pekerjaan yang berhasil diperoleh individu sesuai dengan persyaratan yang berlaku untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan standar pekerjaan. Dapat diukur dari kualitas hasil kerja, hasil pekerjaan yang dihasilkan, efektifitas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, absensi, dan kemampuan bekerja dalam tim.

K. W. Rahayu (2020) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan individu atau kelompok dalam organisasi yang dipengaruhi faktor-faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Dengan definisi tersebut maka karyawan atau anggota organisasi dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai dengan tugas, pokok, dan fungsi dari setiap organisasi agar menghasilkan prestasi kerja yang sesuai atau lebih dari target perusahaan.

Nurnaeni (2018) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan permintaan organisasi pada anggota organisasi atau karyawannya agar melakukan pekerjaannya dengan baik. Penilaian dan evaluasi juga termasuk dalam definisi kinerja, jadi kinerja tidak hanya tindakan melakukan tugas yang diberikan oleh atasan kepada karyawan. Perilaku dari karyawan yang sesuai dengan misi organisasi atau perusahaan, juga disebut kinerja. Dalam definisi ini tindakan dan pola perilaku anggota organisasi lebih ditekankan daripada hasil perilaku itu sendiri. Kinerja meliputi tindakan alam bawah sadar individu tersebut, selain dari pengaruh lingkungan disekitarnya.

Berdasarkan penjabaran dari para ahli mengenai definisi kinerja tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian kinerja individu merupakan hasil kerja dari individu maupun kelompok organisasi yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif dalam jangka waktu tertentu, hasil pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, harus memenuhi syarat dan ketentuan masing-masing tugas dengan menyelesaikannya dengan baik dan harus sesuai dengan tugas, pokok, dan fungsi dari posisi individu masing-masing agar tercapai tujuan yang diinginkan.

2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Erri dkk., (2021) menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan yang harus dimiliki oleh individu yang bekerja harus sesuai dengan pekerjaan tempat individu tersebut ditempatkan. Tidak hanya kemampuan potensi atau IQ yang harus dimiliki, tapi juga kemampuan realitas atau pengetahuan. Dengan demikian pegawai yang memiliki IQ yang cukup atau di atas rata-rata dan memiliki bekal pendidikan yang cukup akan lebih mudah dan sesuai dalam mencapai pekerjaan yang diberikan dan hasil yang sesuai harapan.

b. Motivasi (*Motivation*)

Sikap atau *attitude* dari individu ketika menghadapi suatu situasi saat bekerja akan membentuk motivasi, yang akan digunakan individu untuk menggerakkan sebuah tindakan atau sebuah dorongan untuk menghasilkan gerakan dari individu yang memiliki arah untuk mencapai visi organisasi atau tujuan pekerjaan. Kondisi mental dari individu untuk dapat mencapai suatu prestasi kerja secara maksimal disebut juga sikap mental. Bagi seorang pekerja sikap mental merupakan hal yang penting, karena menjadi seorang pegawai juga perlu siap secara psikofisik. Individu pekerja harus siap secara fisik, mental, dan mampu memahami

dan memanfaatkan situasi kerja, serta menciptakan situasi kerja yang baik.

Akbar (2018) menjelaskan dua faktor kinerja, yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan pengaruh dari dalam yang dihubungkan dengan sikap dan sifat seseorang, yang berasal dari diri seseorang. Sedangkan faktor eksternal merupakan pengaruh yang muncul dari luar kendali individu, pengaruh ini berasal dari lingkungan, contohnya dari perilaku teman kerja, sikap atasan, bawahan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Kesimpulan dari uraian diatas adalah faktor dari kinerja sendiri berasal dari luar diri individu maupun dalam diri individu, dan perusahaan atau organisasi tersebut harus memiliki sebuah kebijakan untuk menyelaraskan kedua hal tersebut.

Mathis dan Jackson (Firdaus, 2019) mengatakan bahwa faktor-faktor kinerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja individu adalah :

a. Kemampuan

Kemampuan (*ability*) meliputi keterampilan kerja, pengetahuan, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Kemampuan juga melibatkan edukasi, pelatihan, dan pengalaman yang relevan dengan tugas atau pekerjaan yang akan dilakukan oleh individu. Kemampuan ini dapat dikembangkan dengan mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional.

b. Motivasi

Motivasi merupakan suatu tindakan yang muncul karena adanya dorongan dari sisi luar maupun dalam diri individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu dari organisasi maupun pribadinya sendiri. Mathis (2011) mengatakan bahwa motivasi yang ada dalam konteks manajemen sumber daya manusia ini akan dijadikan upaya untuk dapat memahami dan memanfaatkan hal yang mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan diharapkan sesuai dengan target organisasi. Abraham Maslow menjelaskan tentang individu yang akan selalu menunjukkan

bahwa motivasi akan terus tumbuh sehingga memiliki potensi yang besar dan pada dasarnya manusia itu selalu baik. Sistem hierarki yang dikembangkan oleh Maslow biasanya digunakan untuk mengklasifikasikan motif individu. Terdapat lima kategori motif yang disusun sesuai kebutuhan dari yang paling rendah ke motif yang lebih tinggi. Motif-motif tersebut adalah : kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan yang terakhir kebutuhan aktualisasi diri.

c. Dukungan yang didapatkan oleh karyawan

Dukungan yang diterima oleh karyawan ini meliputi beberapa elemen yang akan membantu individu pekerja agar mencapai kinerja yang optimal, yang pertama dukungan dari organisasi itu sendiri yang meliputi kebijakan, praktik, dan prosedur organisasi yang berfungsi untuk mendukung individu pekerja ketika menjalankan tugas yang diberikan kepada individu pekerja. Contoh dari dukungan organisasi sendiri mencakup kesejahteraan karyawan, keamanan lingkungan kerja, dan cuti.

Yang kedua, dukungan manajerial yang berfungsi membimbing karyawan, memberi arahan, dan *feedback* yang harus diterima oleh karyawan. Manajer berperan penting dalam hal ini karena harus membantu karyawan sebagai mentor dan pelatih yang akan membantu karyawan mengembangkan potensi diri, keterampilan, dan karir individu pekerja.

Yang ketiga adalah dukungan rekan kerja untuk dapat memotivasi, menyebar jaringan sosial dalam organisasi tersebut, dan kolaborasi antar individu, tim, serta lingkungan kerja yang tidak saling menjatuhkan atau selalu mendukung perkembangan individu.

Keempat adalah dukungan pelatihan dan pengembangan yang dapat membantu individu pekerja untuk dapat mengembangkan *skill* yang relevan dengan perkembangan industri, contoh kegiatannya berupa program pelatihan, workshop, dan pendidikan lanjut untuk setiap kebutuhan individu.

Kelima merupakan dukungan sumber daya yang memadai untuk bisa melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, termasuk peralatan, bahan, dan teknologi yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas. Selanjutnya adalah dukungan motivasi baik ekstrinsik maupun intrinsik, hal ini sangat penting untuk mempertahankan kinerja karyawan, hal yang disorot oleh Mathis adalah penghargaan, pengakuan, dan insentif yang berpengaruh pada peningkatan motivasi dan komitmen karyawan.

Yang terakhir adalah dukungan keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan, organisasi yang memiliki *work-life balance support* akan memiliki karyawan yang lebih memiliki kepuasan kerja dan lebih produktif, termasuk didalamnya jam kerja yang fleksibel, kebijakan kerja jarak jauh, dan juga dukungan untuk keluarga karyawan. Organisasi yang memberikan dukungan-dukungan diatas akan membuat lingkungan kerja lebih kondusif untuk produktivitas, keterlibatan karyawan yang semakin intens, kinerja karyawan yang baik, sehingga akan menghasilkan pencapaian organisasi yang strategis.

d. Eksistensi pekerjaan yang akan dilakukan

Terdapat beberapa aspek yang di perhatikan pada faktor ini diantaranya adalah : pekerjaan tersebut ada, bertujuan, dan bernilai untuk organisasi maupun orang-orang yang ada di organisasi tersebut. Ada beberapa elemen untuk memahami eksistensi pekerjaan ini, meliputi deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, analisis pekerjaan, evaluasi, desain, dan signifikansi pekerjaan.

e. Relasi individu dengan organisasi

Hubungan antar individu dan organisasi yang baik akan meningkatkan sinergi antar tim, komunikasi, dan suasana kerja. Penting bagi sebuah organisasi untuk membuat lingkungan organisasi yang nyaman agar karyawan dalam organisasi tersebut dapat bekerja dengan harmonis dan dapat saling memberikan dan memberikan dukungan. Hubungan antar karyawan dan manajer juga merupakan kunci agar

pekerjaan yang dilakukan lebih produktif dan mendapatkan kepuasan kerja. Sebagai majaner juga harus memberikan peran sebagai pemimpin yang bisa mendukung, memberikan *feedback*, serta dapat membimbing karyawan untuk peningkatan jenjang karir para karyawan. Komunikasi tidak kalah penting pada faktor ini karena merupakan kunci membangun kepercayaan satu sama lain, baik karyawan maupun manajer. Komunikasi yang efektif merupakan hal yang harus diterapkan, mencakup komunikasi transparan dan dua arah antara karyawan dengan pihak manajemen.

Susanto (2019) faktor-faktor kinerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yang positif, yaitu :

a. Motivasi Kerja

Motivasi berperan memberikan kekuatan untuk individu yang muncul dari dalam ataupun luar diri individu yang dapat memberikan semangat dan kegigihan untuk mendapatkan dan mencapai yang diinginkan. Jika individu memiliki sebuah dorongan dari internal maupun eksternal dirinya, maka individu akan bergerak untuk melakukan suatu hal dengan baik. Jika terdapat motivasi kerja yang baik dari individu maka akan lebih meningkat pula kinerja yang dilakukan individu.

b. Kepuasan Kerja

Hasil pekerjaan yang dilakukan oleh individu dipegaruhi oleh kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh individu tersebut. Terdapat pengaruh positif yang menghubungkan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja terbentuk dari seorang pemimpin yang diterapkan pada perusahaanya untuk bisa menjadi sebuah kebiasaan. Hal tersebut dapat menciptakan rasa tanggung jawab dari individu dan dapat menyadarkan akan kewajiban yang harus individu tersebut selesaikan.

Kesimpulan dari faktor-faktor yang memengaruhi variabel kinerja adalah kemampuan, motivasi, dukungan yang didapatkan oleh karyawan, kepuasan kerja,

disiplin kerja, eksistensi pekerjaan yang dilakukan oleh individu, dan relasi yang dimiliki oleh individu, yang mana faktor-faktor diatas merupakan pembagian dari faktor internal dan faktor eksternal.

3. Aspek-aspek Kinerja

Bernardin & Russel (Setiawan, 2016) terdapat beberapa aspek kinerja yang penting dan telah diidentifikasi, diantaranya :

- a. *Work of quantity* (Kuantitas Pekerjaan) adalah seberapa banyak *output* yang dapat dihasilkan oleh individu pekerja atau kelompok dalam jangka waktu tertentu. Hasil produksi dapat dilihat dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, dan banyaknya siklus kegiatan yang telah diselesaikan. Kuantitas pekerjaan ini menggambarkan tentang produktivitas dan efisiensi individu atau tim ketika melaksanakan tugas mereka.
- b. *Work of quality* (Kualitas Pekerjaan) adalah level ketika proses dan hasil dari menyelesaikan suatu pekerjaan hampir mendekati sempurna. Pengukuran ini mengacu pada level keunggulan dan kesempurnaan hasil kerja dari individu maupun kelompok dari suatu perusahaan. Hal ini menggambarkan seberapa baik hasil pekerjaan individu atau tim memenuhi standar, keinginan, dan persyaratan. Ketepatan, kerapian, dan ketelitian juga termasuk dalam gambaran kualitas pekerjaan ini.
- c. *Timeliness* (Ketepatan Waktu) adalah waktu dimana sebuah pekerjaan dapat diselesaikan, atau hasil produksi yang dapat dicapai saat telah ditetapkan serentak antara koordinasi dengan *outcome product* yang lain dengan menggunakan waktu yang disediakan semaksimal mungkin. Ketepatan waktu merupakan aspek yang penting dari kinerja, karena mencakup banyak hal yang berhubungan dengan proses pelaksanaan knerja itu sendiri.
- d. *Cost effectiveness* (Efektivitas Biaya) adalah sumber daya organisasi seperti keuangan, manusia, teknologi, serta bahan baku yang ada dimanfaatkan dengan maskimal agar dapat memperoleh keuntungan yang tinggi dan dapat mengurangi kerugian yang akan muncul dari unit tertentu.

- e. *Interpersonal impact* (Hubungan Perseorangan) adalah karyawan harus mampu menunjukkan rasa menghargai satu sama lain, memiliki niat baik, dan dapat bekerja sama antar satu karyawan dengan yang lainnya, baik antar atasan-bawahan, ataupun sebaliknya. Hal ini juga mengacu pada interaksi dan koneksi emosional antar karyawan dan terdapat berbagai jenis hubungan, dari yang formal dan profesional hingga yang lebih casual atau personal.

Koopmans & Beek (Hidayati & Wijono, 2023) terdapat tiga aspek kinerja diantaranya adalah :

- a. Kinerja tugas merupakan aspek terpenting pada kinerja individu, *skill* dan bakat yang harus dimiliki oleh individu untuk dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan optimal, tepat waktu, dan sesuai dengan harapan.
- b. Kinerja kontekstual merupakan perilaku dari individu pekerja yang mendukung organisasi, psikologis, dan sosial di tempat mereka bekerja. Profesionalisme individu pekerja di tempat kerja dapat dilihat dari tujuan yang ingin dicapai.
- c. Perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku kerja yang dapat ditunjukkan dengan seberapa produktif seseorang dalam menyelesaikan tugas dengan baik, dengan waktu yang efisien, dan tenaga yang sesuai.

Armstrong (R. A. Rahayu dkk., 2019) terdapat aspek-aspek lain yang berpengaruh besar pada pencapaian kinerja organisasi, baik kelompok maupun individual secara keseluruhan, aspek-aspek yang dimaksud adalah :

- a. *Personal factors* (faktor personal)

Faktor ini mencakup karakter individu yang berdampak pada pekerjaan individu dan bagaimana individu berinteraksi pada saat bekerja. Faktor personal yang dimaksud oleh Armstrong ada kemampuan dan keterampilan, sikap dan motivasi, kepribadian, nilai keyakinan, pengalaman, kesejahteraan jasmani, dan pendidikan pelatihan.

- b. *Leadership factors* (faktor kepemimpinan)

Faktor kepemimpinan ini berperan penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan tetap produktif. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepemimpinan yang efektif, yaitu : gaya kepemimpinan, keterampilan komunikasi, cara mengambil keputusan, inspirasi, pengembangan tim, manajemen perubahan, peduli terhadap karyawan, dan etika serta integritas.

c. *Team factors* (faktor tim)

Faktor tim ini juga memengaruhi efektivitas tim dan dianggap penting untuk menciptakan tim yang dapat diajak produktif dan kompak. Faktor tim yang teridentifikasi oleh Armstrong adalah tujuan yang nyata dan dilakukan bersama, peran dan tanggung jawab yang jelas, efektivitas komunikasi, pemimpin yang mendukung, kerjasama dan kekompakan tim, keberagaman, SDM yang memadai, ketepatan pengambilan keputusan, *problem solving*, pengembangan dan edukasi tim, dan yang terakhir motivasi dan apresiasi.

d. *Systems factors* (faktor sistem)

Faktor sistem menurut Armstrong terdapat beberapa elemen yang memastikan organisasi berjalan dengan baik dan dapat menjadi pendukung untuk organisasi dalam mencapai visi organisasi, yaitu struktur organisasi, prosedur, teknologi, kebijakan, evaluasi kerja, insentif, komunikasi internal, budaya organisasi, dan manajemen perubahan organisasi.

e. *Contextual (situational) factor*

Menurut Armstrong faktor ini terdapat aspek internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja dan efektivitas baik individu maupun organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah lingkungan eksternal, budaya, struktur, iklim kerja, teknologi, sumber daya, sosial politik, individu, dan tekanan serta tantangan.

William & Anderson (2012) terdapat tiga aspek yang menggambarkan kinerja karyawan, yaitu :

- a. Besar kontribusi dalam kelompok dapat dianalisis dari dua dimensi utama yaitu *in role performance* merujuk pada tugas individu yang diberikan secara formal untuk ditanggungjawabkan secara penuh pada individu dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) yang merujuk pada tindakan individu secara sukarela, tidak termasuk pekerjaan formal akan tetapi dapat berkontribusi secara efektif dalam organisasi.
- b. Penyelesaian tugas individu atau yang biasa disebut *in role performance* merupakan perilaku yang diharapkan sebagai bagian dari tugas kerja yang diberikan kepada mereka. Untuk konteks ini *in role performance* meliputi penyelesaian kewajiban yang telah ditetapkan kepada pekerja dan deskripsi pekerja resmi. Karakteristik tugas individu ini meliputi pemenuhan tugas, patuh prosedur, penggunaan sumber daya, kompetensi, dan komunikasi. Dan faktor yang memengaruhi penyelesaian tugas individu ini adalah motivasi, kemampuan, lingkungan pekerjaan, *leadrship*, dan pengakuan serta penghargaan.
- c. OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) merupakan tindakan sukarela yang dilakukan oleh individu, tidak termasuk dalam deksripsi pekerjaan formal yang melibatkan kebaikan hati atau *altruism*, kesadaran diri atau *conscientiousness*, kebajikan warga atau *civic virtue*, kesopanan atau *courtesy*, sportivitas atau *sportmanship*.

Berdasarkan pernyataan dari Bernardin & Russel (dalam Setiawan, 2016) dapat disimpulkan bahwa aspek kinerja yaitu kuantitas (*work of quantity*), kualitas (*work of quality*), ketepatan waktu (*timeliness*), efektivitas biaya (*cost effectiveness*), hubungan perseorangan (*interpersonal impact*).

B. Kemampuan Kerja

1. Definisi Kemampuan Kerja

Budiyatno dkk., (2022) kemampuan kerja merupakan kapasitas individu untuk dapat mengerjakan bermacam-macam tugas di dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang individu berasal dari

pendidikan dan pengalaman yang telah individu dapatkan di kehidupan sebelumnya, dalam kata lain kemampuan kerja ini adalah bekal yang diperoleh dari pembelajaran hidup ketika individu berkembang dan mengenali tugas-tugasnya. Kemampuan kerja ini berkaitan dengan kesanggupan individu pada saat melakukan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya, berdasarkan dengan kapasitas fisik yang juga tergantung pada usia dan kondisi kesehatannya. Kemampuan kerja ini juga dibagi menjadi dua hal yang berbeda yaitu kemampuan intelektual yang akan digunakan untuk mengerjakan aktivitas mental dan kemampuan fisik yang akan digunakan untuk pekerjaan yang membutuhkan stamina, cekatan, kekuatan, dan keterampilan. Produktivitas individu pada sebuah perusahaan dapat meningkat apabila kemampuan kerja pada karyawannya juga meningkat, sehingga produktivitas perusahaan akan ikut meningkat dengan berkembangnya kemampuan kerja tersebut.

McClelland (Fikri & Begawati, 2020) kemampuan kerja merupakan sebuah karakteristik dasar yang dimiliki oleh individu dan berpengaruh langsung terhadap kinerja individu yang efektif di tempat individu bekerja. Kemampuan kerja yang dimiliki oleh individu adalah keahlian yang dimiliki oleh individu untuk mengerjakan pekerjaan yang ditanggungjawabkan kepadanya. Individu yang mendapatkan sebuah kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan menggunakannya dengan tepat dapat berpengaruh kepada produktivitas perusahaan. Blanchard & Hersey (Koleangan dkk., 2017) mendefinisikan kemampuan kerja adalah sebuah keadaan yang ada pada diri individu dan dilakukan dengan optimal dalam menjalankan sebuah pekerjaan, sehingga tugas yang diberikan menghasilkan manfaat dan berdaya guna. Kemampuan yang memadai juga dapat membantu individu dalam melakukan pekerjaan yang diberikan saat ini maupun masa mendatang sebagai bekal.

Robbins (Latifah, 2018) mengatakan bahwa kemampuan kerja merupakan kapasitas individu yang digunakan untuk mengerjakan berbagai

tugas yang diamanahkan kepada pekerja. Anugrah dkk., (2023) mengatakan bahwa kemampuan kerja merupakan sebuah hasil kerja yang telah tercapai oleh individu dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada individu, hal tersebut didasarkan pada kecakapan, pengetahuan, komitmen, dan ketepatan waktu.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli mengenai definisi kemampuan kerja tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan kerja merupakan sebuah kapasitas yang dimiliki oleh individu untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasannya. Kemampuan kerja ini berkaitan langsung dengan kesiapan dan kesanggupan individu untuk mengerjakan tugas tertentu. Hal tersebut merupakan karakteristik individu yang berpengaruh langsung pada keefektifan kinerja individu dalam sebuah tempat kerja.

2. Aspek-aspek Kemampuan Kerja

Blanchard & Hersey (Koleangan dkk., 2017) mengatakan bahwa terdapat tiga aspek kemampuan kerja, yaitu :

a. Kemampuan Teknis (*technical ability*)

Kemampuan teknis ini merujuk pada sebuah keterampilan dan wawasan spesifik yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu tugas dan pekerjaan tertentu. Dalam kemampuan teknis dibutuhkan wawasan mengenai alat, sebuah teknik, prosedur, dan metode khusus yang digunakan untuk menuntaskan pekerjaan dengan efektif dan produktif. Kemampuan teknis ini merupakan komponen yang dapat mengukur kesiapan (*readiness*) seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang sudah ditanggungjawabkan kepadanya dan dengan kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai tersebut, diharapkan dapat memberikan hasil yang baik dan sesuai dengan target organisasi yang telah disepakati.

b. Kemampuan Konseptual (*conceptual ability*)

Kemampuan konseptual merujuk pada sebuah kemampuan untuk memahami dan mengelola sebuah konsep yang abstrak serta berbagai ide

kompleks. Kemampuan konseptual membutuhkan wawasan yang luas mengenai sistem-sistem organisasi yang dapat bekerja sama, berpikir strategis, dan dapat membuat gambaran perencanaan masa depan organisasi tersebut. Kemampuan konseptual ini berperan penting bagi pemimpin yang harus membuat keputusan secara cepat dan tepat berdasarkan gambaran besar.

c. Kemampuan Sosial

Kemampuan sosial ini merupakan bagian dari keterampilan interpersonal (*human skills*) yang berperan penting juga untuk keberlangsungan kinerja perusahaan. Kemampuan sosial ini merujuk pada kemampuan yang digunakan untuk berinteraksi secara efektif dalam dua arah, dapat mengetahui dan memberikan *feedback* perasaan, kebutuhan, dan tindakan orang lain. Dan dapat membangun sebuah hubungan menjadi positif dan produktif.

Fauzi (2021) menyatakan bahwa terdapat beberapa aspek kemampuan kerja yang dapat menunjukkan hal yang harus dilakukan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, yaitu :

a. Kemampuan Intelektual (*intellectual ability*)

Kemampuan intelektual ini merupakan kapasitas yang harus dimiliki oleh individu untuk dapat melakukan kegiatan mental. Untuk mengetahui kemampuan mental yang dimiliki oleh individu umumnya perusahaan menggunakan *test intelligence quotient* (IQ) yang telah dirancang sesuai dengan ketentuannya. Ada tujuh dimensi kemampuan intelektual, yaitu : kemampuan numerik (*number aptitude*), pemahaman verbal (*verbal comprehension*), kecepatan persepsi (*perceptual speeds*), penalaran induktif (*inductive reasoning*), visualisasi spasial (*spatial visualization*), dan daya ingat (*memory*).

b. Kemampuan Kognitif (*cognitive ability*)

Kemampuan kognitif merujuk pada kapasitas individu yang berhubungan dengan proses mendapatkan sebuah wawasan dan

pengaplikasiannya dalam pemecahan masalah. Kemampuan kognitif ini melibatkan pekerjaan yang relevan dengan pengguna informasi yang akan digunakan untuk memecahkan sebuah masalah. Mayoritas dari individu telah mendapatkan kesempatan untuk melakukan tes kemampuan sejak dari sekolah hingga sampai pada saat kita melakukan pekerjaan.

c. Kemampuan Emosional (*emotional ability*)

Kemampuan emosional mengacu pada keterampilan yang melibatkan pengenalan, pengelolaan, dan bagaimana individu tersebut mengatur emosi diri, baik pada diri sendiri maupun orang lain. Kemampuan emosional individu juga termasuk dalam menggunakan emosi positif untuk mendorong energi dan semangat untuk terus dapat melakukan sebuah pekerjaan.

d. Kemampuan Fisik (*physical ability*)

Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu dan menuntut menggunakan stamina, kekuatan, dan karakteristik lain yang sejenis.

e. Dampak Kemampuan (*ability impact*)

Kemampuan ini akan berdampak pada kinerja dan komitmen individu, akan tetapi tergantung kemampuan yang akan digunakan. Tekanannya ada pada kemampuan kognitif yang merupakan kemampuan paling relevan pada semua pekerjaan dan merupakan prediktor terkuat untuk mengukur kinerja. Pada semua pekerjaan, individu yang memiliki kecerdasan lebih akan lebih efektif dibandingkan dengan individu yang kurang cerdas.

Syahreza & Pinayungan (2023) terdapat dua aspek kemampuan kerja personal yang merupakan hal penting dalam bekerja yaitu :

a. Kemampuan Potensial atau *Intelligence Quotient* (IQ)

Kemampuan potensial merupakan kemampuan bawaan dari individu yang belum berkembang maksimal. Kemampuan bawaan ini mengacu pada keterampilan, bakat, dan kemampuan yang masih bisa

dioptimalkan agar dapat berkembang maksimal. Kemampuan potensial ini merujuk pada aspek-aspek yang mengacu pada kecerdasan, kreativitas, keterampilan teknis, dan kemampuan interpersonal yang dapat dikembangkan seiring berjalannya waktu dengan menggunakan pendekatan yang tepat.

b. Kemampuan Aktual

Kemampuan aktual mengacu pada kemampuan yang sudah dimiliki oleh individu yang akan dan sedang digunakan dalam situasi nyata. Kemampuan ini meliputi keahlian, pengetahuan, dan keterampilan yang sudah diterapkan dan diaktifkan pada konteks tertentu dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan pernyataan dari beberapa definisi di atas kemampuan kerja merupakan kapasitas yang dimiliki oleh individu dan dapat dikembangkan melalui sebuah pelatihan dan pendidikan untuk dimanfaatkan dalam sebuah pekerjaan. Aspek kemampuan kerja dari Fauzi (2021) dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja memiliki aspek kemampuan intelektual (*intellectual ability*), kemampuan kognitif (*cognitive ability*), kemampuan emosional (*emotional ability*), kemampuan fisik (*physical ability*), dan dampak kemampuan (*ability impact*).

C. Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Hasibuan (2008) motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menghasilkan gairah kerja individu, agar mereka bisa bekerja sama, bekerja dengan efisien, dan terintegrasi demi mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan hal yang penting karena semangat untuk bekerja menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar memiliki rasa ingin bekerja dengan tekun dan niat agar tercapai semua target kerja perusahaan atau organisasi tertentu. Maslow (dalam K. W. Rahayu, 2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja individu itu dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang dikenal dengan Hierarki Maslow, beberapa kebutuhan

tersebut adalah kebutuhan fisik, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan diri, dan aktualisasi diri.

Siagian (2013) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan kesiapan individu untuk mengerahkan seluruh kemampuannya untuk membentuk kemampuan tenaga kerja dan membuat efektivitas waktu agar dapat mengerjakan berbagai macam aktivitas yang telah menjadi tanggung jawab dan kewajibannya untuk diselesaikan, agar tujuan organisasi atau industri ini dapat tercapai sesuai dengan target yang sudah ditetapkan. Syahreza & Pinayungan, (2023) menerangkan bahwa motivasi kerja berarti memberi, yang akan menghasilkan proses berpikir, sehingga menghasilkan sebuah niat yang dapat menjadikan semangat atau pendorong kerja, kelebihan dan kekurangan disini akan menentukan pencapaian yang dicapai.

Budiyatno dkk., (2022) motivasi kerja merupakan sebuah rangsangan untuk memiliki keinginan dan daya penggerak dan menyebabkan individu memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya karena terpenuhi kebutuhannya.

Mahardika dkk., (2020) motivasi kerja adalah bagian penting dalam suatu organisasi, digunakan sebagai alat untuk mencapai visi dan target yang telah ditentukan. Motivasi kerja memiliki dua tujuan yaitu untuk individu itu sendiri dan untuk organisasi. Motivasi kerja ada pada individu hanya akan efektif apabila individu tersebut percaya dan yakin untuk dapat berhasil dan maju dalam organisasi.

Fenetruma (2021) motivasi kerja merupakan kunci sukses dari sebuah organisasi untuk menjaga keberlanjutan organisasi. Dengan memberikan arahan dan bimbingan yang sesuai, sumber daya yang baik, dan imbalan akan menjadi inspirasi dan ketertarikan individu untuk bekerja dengan cara yang dia inginkan.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang dapat berasal dari internal maupun eksternal individu yang menumbuhkan gairah untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Motivasi kerja juga merupakan

kesiapan dari seorang individu untuk memberikan seluruh tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh pemberi tugas.

2. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Munandar (Fenetruma, 2021) terdapat beberapa aspek motivasi yang memengaruhi motivasi kerja yaitu :

a. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan perilaku karyawan pada aktivitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan pola tertentu. Keputusan dan norma yang telah ditetapkan dan telah disetujui bersama, tertulis maupun tidak tertulis (lisan) dan sanggup menerima sanksi apabila individu melanggar tugas dan wewenang yang sudah diberikan. Tindakan disiplin ini akan membantu perusahaan untuk mendapatkan kepuasan kerja yang lebih besar karena para karyawan yang bekerja bertindak sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

b. Kreativitas yang Tinggi

Memiliki daya kreatif yang tinggi akan memberikan banyak inovasi kerja kepada perusahaan, akan membuat hasil kerja lebih variatif, dan kombinasi ide-ide yang diberikan yang disusun secara sistematis dan inisiatif akan membentuk hasil produk yang mendukung kualitas kerja yang lebih baik. Daya pikir kreatif juga akan memberikan banyak cara yang dapat digunakan perusahaan untuk bisa membuat inovasi baru pada produk.

c. Kepercayaan Diri

Keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya sendiri untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah ditanggungkan kepadanya. Individu yang selalu berpikir positif untuk menghadapi kenyataan dan dapat bertanggung jawab atas apa yang telah dia putuskan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dan masalahnya dengan tenang merupakan kepercayaan diri yang dimaksud dalam aspek ini.

d. Resistensi Diri

Daya tahan yang digunakan untuk menghadapi tekanan yang didapat di lingkungan pekerjaan. Daya tahan terhadap tekanan pada aspek ini bermaksud membahas tentang reaksi karyawan terhadap tekanan yang didapatkan pada lingkungan kerja, termasuk pengalaman yang tidak menyenangkan sehingga terasa seperti ancaman atau sebab dari adanya ketidak seimbangan antara tuntutan dari perusahaan dan kemauan individu. Untuk menyelesaikan tekanan tersebut individu memiliki cara masing-masing untuk mengakhirinya.

e. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kesadaran dari individu untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, dengan berani menerima segala resiko yang akan didapatkan, inisiatif yang besar dalam menyelesaikan sebuah permasalahan, dan motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan apa yang sudah dimulai dan harus diselesaikan.

George & Jones (Fenetruma, 2021) terdapat tiga aspek motivasi kerja yaitu:

a. Perilaku

Perilaku merupakan ekspresi atau manifestasi dari reaksi orang terhadap rangsangan yang diterima dari lingkungan di sekitarnya. Perilaku mencakup segala hal yang dilakukan oleh individu sebagai respon untuk lingkungannya, baik perilaku eksternal maupun internal.

b. Tingkat Usaha

Tingkat usaha merupakan usaha yang diberikan individu kepada pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Tingkat usaha merupakan interaksi yang kompleks antara faktor eksternal seperti motivasi, lingkungan, dan kondisi pekerja.

c. Tingkat Kegigihan

Tingkat kegigihan merupakan interaksi kompleks antara faktor-faktor internal dan faktor eksternal. Apabila memahami faktor-faktor ini akan membantu individu dan organisasi untuk merancang strategi yang

efektif ada peningkatan kegigihan dan pencapaian tujuan organisasi. Faktor internal meliputi keterampilan, motivasi, kepemimpinan, dan etika. Sedangkan faktor eksternal meliputi pengakuan dan apresiasi, imbalan, promosi, lingkungan kerja, dan peluang untuk dapat mengembangkan potensi diri.

Terdapat beberapa aspek yang diungkapkan oleh Syahreza & Pinayungan, (2023) mengenai motivasi kerja yaitu :

a. Daya Pendorong

Daya pendorong ini merupakan motivasi yang menjadi penggerak pertama individu untuk melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan tertentu dan dalam menjalankan tugas mereka. Dan motivasi tersebut merupakan kunci utama dan merupakan hal krusial pada manajemen SDM untuk dapat mengoptimalkan produktivitas individu dan kinerja karyawan. Organisasi atau perusahaan dapat memberikan daya dorong tersebut agar karyawan bekerja lebih produktif dan efisien.

b. Kemauan

Kemauan merujuk pada keinginan individu untuk mencapai tujuan atau untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Kemauan adalah aspek penting pada motivasi yang memengaruhi perilaku individu di tempat kerja. Kemauan mencakup dorongan internal untuk bertindak, konsistensi, tekun, dan semangat yang diperlukakn untuk mencapai visi organisasi. Memahami dan mengelola kemauan karyawan dapat menjadi kunci untuk memberian lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi.

c. Kerelaan

Kerelaan merupakan kesediaan atau kesiapa individu untuk mengerjakan tugas atau perilaku tertentu dengan sukarela dan tanpa paksaan. Kerelaan juga melibatkan sikap positif dan siap mental dari individu untuk mengambil langkah yang diperlukan. Individu yang bertindak tanpa paksaan dan sukarela cenderung akan melakukan

pekerjaan yang diberikannya dengan semangat dan akan menghasilkan hasil kerja dengan kualitas baik.

d. Membentuk Kemampuan

Pembentukan kemampuan yang dilakukan kepada individu adalah proses penting dalam pengembangan SDM pada sebuah perusahaan ataupun organisasi. Kemampuan merupakan potensi bawaan, bisa juga sudah ada sejak lahir atau genetik yang diturunkan dari orang tua. Selain itu, kemampuan juga dapat disebut kapasitas dasar individu yang berasal dari lingkungan saat dia berkembang.

e. Membentuk Keterampilan

Pengembangan keterampilan ini dilakukan sesuai dengan bakat dan kemampuan yang sudah dimiliki dan akan dikembangkan dengan pelatihan dan pembelajaran yang didapat oleh individu sendiri atau disediakan oleh perusahaan atau organisasi. Keterampilan ini sering dikaitkan pada suatu tugas khusus atau yang tidak semua orang bisa melakukan atau memiliki keterampilan ini. Keterampilan ini lebih mudah diukur daripada kemampuan.

f. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merujuk pada kewajiban atau komitmen individu dalam melaksanakan tugas tertentu yang telah diberikan atau diamanahkan kepada individu tersebut sesuai dengan peran dan jabatan masing-masing individu yang bekerja dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Tanggung jawab yang telah diemban ini merupakan hal yang wajib dipenuhi dengan baik.

g. Kewajiban

Kewajiban ini wajib dipenuhi oleh individu yang mendapatkan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan jabatan, peran, dan posisi. Kewajiban bersifat formal dan mengikat, memiliki standar dan aturan yang telah ditetapkan. Memenuhi kewajiban ini berperan penting agar dapat mencapai efektivitas organisasi, membangun rasa saling percaya, dan memastikan akuntabilitas dalam melaksanakan tugas.

h. Tujuan

Tujuan merupakan ujung dari sebuah kinerja atau hasil yang telah tercapai oleh individu pekerja yang telah selesai melakukan pekerjaannya. Tidak hanya individu yang mendapatkan hasil akhir dari pekerjaannya akan tetapi organisasi atau perusahaan juga mendapatkan hasil akhir yang sesuai dengan target awal, hal tersebut yang dinamakan tujuan. Tujuan memiliki fungsi yaitu sebagai panduan berjalannya sebuah organisasi atau perusahaan. Tujuan yang efektif harus jelas spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan dengan yang akan mencapai, dan memiliki batas waktu atau periode.

Berdasarkan pernyataan dari beberapa penjelasan tersebut motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang dihasilkan oleh individu untuk bergerak melakukan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab diri individu tersebut. Berikut merupakan aspek yang diungkap oleh Munandar (Fenetruma, 2021) dapat disimpulkan bahwa aspek motivasi kerja adalah kedisiplinan, kreativitas yang tinggi, kepercayaan diri, resistensi diri, dan tanggung jawab.

D. Hubungan Antara Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari kerja individu yang dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas, dilakukan oleh individu dengan kemampuan masing-masing dan memiliki tenggat waktu tertentu untuk menyelesaikannya. Kinerja dapat diartikan juga sebuah prestasi kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok untuk mempertanggungjawabkan perannya dalam sebuah organisasi. Kinerja sendiri dapat diukur dengan melihat kualitas hasil pekerjaan, efektivitas waktu, absensi, dan kemampuan bekerja dalam tim. Perilaku kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja. Kemampuan kerja dan motivasi kerja ini berperan penting dalam melakukan sebuah pekerjaan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Individu yang telah masuk dalam dunia organisasi wajib memiliki kemampuan kerja yang dapat dimanfaatkan untuk perkembangan organisasi. Kemampuan tersebut bisa didapatkan dari pengalaman sebelumnya ketika mengikuti sebuah pelatihan atau pendidikan. Hal ini menjadikan individu memiliki sebuah potensi yang dapat digunakan dan dikembangkan dalam organisasi, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Selain itu, kemampuan harus ditempatkan di wadah yang sesuai agar berkembang dengan optimal dan bisa mendapatkan kinerja yang maksimal.

Selain kemampuan kerja, faktor yang memengaruhi kinerja ada motivasi kerja, yang merupakan sebuah dorongan dari dalam individu ataupun dorongan dari luar kendali individu. Fungsi dari motivasi kerja sendiri adalah memberikan dorongan untuk menciptakan gairah, sehingga individu bergerak melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada individu guna mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Motivasi selalu berhubungan dekat dengan melakukan sesuatu untuk meraih sebuah tujuan. Dalam hierarki kebutuhan Maslow, motivasi ditempatkan sesuai dengan kekuatan prioritas kekuatan dalam kebutuhan masing-masing (Sekartini, 2016).

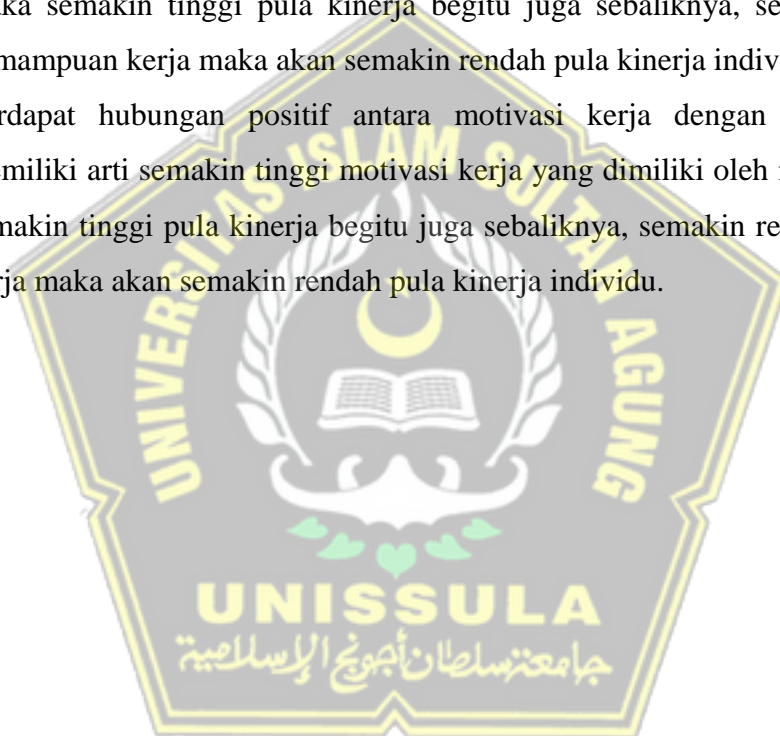
Penjelasan hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja organisasi diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ibrahim & Rahmat (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja individu dengan koefisien sebesar 0,776 dan signifikansi sebesar 0,000. Penelitian yang dilakukan oleh Askolani & Machdalena (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja individu dengan koefisien sebesar 0,728 dan signifikansi sebesar 0,000.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berhubungan dengan kinerja individu. Hal tersebut menjadi dasar dalam penelitian hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja mahasiswa pengurus BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

E. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

1. Terdapat hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja mahasiswa pengurus Organisasi BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Terdapat hubungan positif antara kemampuan kerja dengan kinerja yang memiliki arti semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki oleh individu maka semakin tinggi pula kinerja begitu juga sebaliknya, semakin rendah kemampuan kerja maka akan semakin rendah pula kinerja individu.
3. Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja yang memiliki arti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh individu maka semakin tinggi pula kinerja begitu juga sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin rendah pula kinerja individu.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel tergantung dan variabel bebas. Variabel tergantung merupakan sebuah variabel yang diukur untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan besar pengaruh atau seberapa banyak efek yang diakibatkan oleh variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang memberikan pengaruh atau menjadi penyebab perubahan variabel lainnya (Sugiyono, 2013). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Tergantung (Y) : Kinerja
2. Variabel Bebas (X1) : Kemampuan Kerja
3. Variabel Bebas (X2) : Motivasi Kerja

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan definisi mengenai variabel yang sudah diumumkan berdasarkan jenis-jenis karakteristik dari variabel yang diobservasi pada suatu penelitian. Definisi operasional pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Kinerja

Kinerja merupakan *output* dari pencapaian dalam bentuk kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh masing-masing anggota ataupun tim dalam sebuah organisasi, yang dilakukan sesuai dengan kewajiban yang diberikan dan wajib dipenuhi oleh yang menerima pekerjaan. Kinerja juga merupakan hasil dari pekerjaan individu atau kelompok yang sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan sesuai dengan pekerjaan. Penelitian ini menggunakan skala kinerja karyawan yang disusun sesuai dengan aspek-aspek kinerja menurut Bernardin & Russel (dalam Setiawan, 2016) dapat disimpulkan bahwa aspek kinerja yaitu kuantitas (*work of quantity*), kualitas (*work of quality*), ketepatan waktu

(*timeliness*), efektivitas biaya (*cost effectiveness*), hubungan perseorangan (*interpersonal impact*).

Semakin tinggi skor angka total kinerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dan sebaliknya semakin rendah skor total kinerja karyawan maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

2. Kemampuan Kerja

Kemampuan adalah kapasitas pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan oleh individu dari suatu pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Kemampuan ini dibawa sejak individu lahir dan dapat dikembangkan dan dipelajari dari lingkungannya yang akan bermanfaat untuk pekerjaannya, kemampuan yang didapatkan ini bisa dalam bentuk mental maupun fisik. Kemampuan dasar yang wajib individu miliki adalah kemampuan teknis, *human skill*, dan kemampuan konseptual. Penelitian ini menggunakan skala kemampuan kerja yang telah dijelaskan oleh Fauzi (2021) dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja memiliki aspek kemampuan intelektual (*intellectual ability*), kemampuan kognitif (*cognitive ability*), kemampuan emosional (*emotional ability*), kemampuan fisik (*physical ability*), dan dampak kemampuan (*ability impact*).

Semakin tinggi nilai angka keseluruhan kemampuan kerja, maka semakin tinggi juga kemampuan kerja yang diperoleh anggota tersebut. Di sisi lain, semakin rendah skor keseluruhan kemampuan kerja, maka semakin rendah juga kemampuan kerja dari individu.

3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan yang ada pada diri individu atau daya penggerak yang menghasilkan gairah untuk melakukan suatu hal. Motivasi mendorong individu untuk dapat bekerja secara efisien dan terintegrasi guna mencapai kepuasan kerja. Motivasi juga merupakan kesiapan individu untuk memberikan seluruh kemampuannya untuk didedikasikan pada pekerjaan yang wajib dipenuhi oleh individu tersebut. Motivasi adalah sebuah arah, kekuatan, dan ketekunan dari individu yang terus diupayakan demi mencapai

kepuasan individu pada pekerjaan. Penelitian ini menggunakan skala motivasi kerja yang dijabarkan oleh Munandar (dalam Fenetruma, 2021) dapat disimpulkan bahwa aspek motivasi kerja adalah kedisiplinan, kreativitas yang tinggi, kepercayaan diri, resistensi diri, dan tanggung jawab.

Semakin tinggi skor angka total motivasi kerja, semakin tinggi pula motivasi kerja pada individu. Dan sebaliknya, jika lebih rendah skor keseluruhan motivasi kerja, maka semakin rendah pula motivasi kerja individu.

C. Populasi, Sampel, Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Jasmalinda (2021) populasi adalah generalisasi yang didalamnya terdapat subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah dikualifikasikan oleh peneliti untuk dilakukan penelitian dan setelahnya akan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian berjumlah 492 mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang periode 2022/2023.

Tabel 1. Data Populasi Penelitian

No.	Fakultas	Jumlah
1.	BEM Fakultas Kedokteran	32
2.	BEM Fakultas Teknik	71
3.	BEM Fakultas Teknologi Industri	64
4.	BEM Fakultas Psikologi	28
5.	BEM Fakultas Hukum	51
6.	BEM Fakultas Ekonomi	60
7.	BEM Fakultas Agama Islam	33
8.	BEM Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi	29
9.	BEM Fakultas Kedokteran Gigi	44
10.	BEM Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	30
11.	BEM Fakultas Keperawatan	50
TOTAL		492

2. Sampel

Amin dkk., (2023) menjelaskan definisi sampel merupakan wakil dari populasi yang mempunyai karakteristik representasi. Sebagai peneliti, diperlukan pemahaman yang baik agar bisa memutuskan dan menetapkan sampel yang tepat untuk penelitian. Menurut Sari dkk., (2022) sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti dan dijelaskan apabila jumlah sampel kurang dari 100 orang maka sebaiknya seluruhnya dijadikan sampel penelitian, dan jika populasinya lebih dari 100 orang maka sampelnya minimal 10%-15% atau 25%-30% dari jumlah keseluruhan.

Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa pengurus organisasi BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang periode 2022/2023. Peneliti memilih sampel ini karena berdasar pada karakteristik sampel yang dipilih adalah mahasiswa pengurus organisasi BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang periode 2022/2023.

3. Teknik *Sampling*

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *cluster random sampling* yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai peluang dan memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih kemudian akan menjadi sampel individu dari *cluster* terpilih (Fiqri dkk., 2022). Menurut Fajrin & Leonardi (2019) proses pemilihan random ini dilakukan pada *cluster* bukan terhadap individu.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan skala, tiga skala yang digunakan adalah skala kinerja karyawan, skala kemampuan kerja, dan skala motivasi. Penelitian ini akan dilaksanakan dengan menggunakan skala *likert* yang bertujuan untuk mengetahui ukuran sebuah atribut seperti sikap, pendapat, dan persepsi dari individu mengenai suatu fenomena tertentu atau sebuah objek (Imron, 2019).

Penelitian ini menggunakan skala yang dirancang dengan menyesuaikan alternatif jawaban berdasarkan kondisi subjek. Pada aitem *favorable* terdapat 4 pilihan jawaban dan merupakan jenis aitem yang memihak atribut penelitian yang dinilai. Penilaian pada aitem *favorable*, nilai 4 berlaku untuk opsi jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai 3 berlaku untuk opsi jawaban Sesuai (S), nilai 2 berlaku untuk opsi jawaban Tidak Sesuai (TS), dan nilai 1 berlaku untuk opsi jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Aitem *unfavorable* adalah jenis aitem yang tidak memihak atribut penelitian yang akan dinilai. Penilaian pada aitem *unfavorable* ini berlaku sebaliknya, yaitu nilai 4 untuk opsi jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), nilai 3 untuk opsi jawaban Tidak Sesuai (TS), nilai 2 untuk opsi jawaban Sesuai (S), dan terakhir nilai 1 berlaku untuk opsi jawaban Sesuai (S).

Subjek wajib mengisi skala berikut, diantaranya adalah :

1. Kinerja

Penyusunan skala kinerja disesuaikan dengan aspek-aspek kinerja menurut Bernardin & Russel (dalam Setiawan, 2016) yaitu kuantitas pekerjaan (*work of quantity*), kualitas pekerjaan (*work of quality*), dan ketepatan waktu (*timeless*), efektivitas biaya (*cost effectiveness*), dan hubungan perseorangan (*interpersonal impact*).

Tabel 2. Blueprint Skala Kinerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot
		F	Uf		
1	Kuantitas pekerjaan	2	2	4	20%
2	Kualitas pekerjaan	2	2	4	20%
3	Ketepatan waktu	2	2	4	20%
4	Efektivitas biaya	2	2	4	20%
5	Hubungan perseorangan	2	2	4	20%
TOTAL		10	10	20	100%

Ket : F – *Favorable* UF – *Unfavorable*

2. Kemampuan Kerja

Penyusunan skala kemampuan kerja disesuaikan dengan aspek-aspek kemampuan kerja menurut Fauzi (2021) yaitu kemampuan intelektual (*intellectual ability*), kemampuan kognitif (*cognitive ability*), kemampuan emosional (*emotional ability*), kemampuan fisik (*physical ability*), dan dampak kemampuan (*ability impact*).

Tabel 3. Blueprint Skala Kemampuan Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>F</i>	<i>Uf</i>		
1	Kemampuan intelektual	2	2	4	20%
2	Kemampuan kognitif	2	2	4	20%
3	Kemampuan emosional	2	2	4	20%
4	Kemampuan fisik	2	2	4	20%
5	Dampak kemampuan	2	2	4	20%
	TOTAL	10	10	20	100%

Ket : *F* – *Favorable* *Uf* – *Unfavorable*

3. Motivasi Kerja

Penyusunan skala ini menggunakan aspek-aspek menurut Munandar (dalam Fenetruma, 2021) yaitu kedisiplinan, kreativitas yang tinggi, kepercayaan diri, resistensi diri, dan tanggung jawab.

Tabel 4. Blueprint Skala Motivasi Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>F</i>	<i>Uf</i>		
1	Kedisiplinan	2	2	4	20%
2	Kreativitas yang tinggi	2	2	4	20%
3	Kepercayaan Diri	2	2	4	20%
4	Resistensi Diri	2	2	4	20%
5	Tanggung Jawab	2	2	4	20%
	TOTAL	10	10	20	100%

Ket : *F* – *Favorable* *Uf* – *Unfavorable*

E. Validitas, Daya Beda Aitem, Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas Alat Ukur

Validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan instrumen alat ukur yang digunakan dan mampu melakukan fungsi ukurannya. Menurut Sugiono dkk., (2020) validitas merupakan poin-poin penting yang menunjukkan bahwa alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Tingkat validitas pada setiap instrumen pengukur skala ini dapat dilihat apabila semakin tinggi tingkat validitas pada sebuah instrumen pengukur, maka validitas instrumen tersebut kredibel, yang artinya dapat dipercaya dan bisa digunakan untuk mengetahui skor variabel yang akan dinilai sesuai dengan kegunaan akan pengukurannya. Dan sebaliknya semakin rendah tingkat validitas pada sebuah instrumen pengukur, maka validitas instrumen tersebut tidak kredibel, yang artinya instrumen tersebut tidak dapat dipakai sesuai dengan kegunaan akan pengukurannya.

Uji validitas penelitian ini akan menggunakan validitas isi atau *content validity* yang diukur dengan pengujian isi tes dengan rasionalitas dan relevansi isi dari setiap aitem yang dijabarkan sesuai dengan indikator atribut yang diukur. Validitas ini didapatkan dari analisis para ahli yang kompeten dalam bidang tersebut atau disebut *expert judgement* dalam penelitian ini diwakilkan oleh Dosen Pembimbing dari Peneliti, sehingga alat ukur tersebut mengandung aitem yang relevan dan memiliki batasan yang tidak keluar dari tujuan penelitian (Khalif & Abdurrohman, 2019).

2. Uji Daya Diskriminasi Aitem

Menurut Azwar (2009) uji daya diskriminasi aitem atau uji daya beda merupakan pengukuran sejauh mana aitem mampu mencari perbedaan antara individu maupun kelompok individu yang mempunyai dan yang tidak mempunyai atribut yang akan diukur pada alat ukur tersebut. Uji daya diskriminasi ini dilakukan satu kali putaran pada aitem, dengan cara menghitung korelasi aitem total. Ridfah & Murdiana (2018) menyatakan bahwa daya diskriminasi aitem akan diakui jika pengukuran mendapatkan nilai koefisien korelasi aitem keseluruhan atau daya diskriminasi aitem

mencapai angka $\geq 0,30$ dan apabila *output* keseluruhan aitem yang bertahan belum mencukupi total yang diinginkan oleh peneliti, boleh menurunkan koefisien korelasi menjadi $\geq 0,25$ dan tergolong pada daya diskriminasi aitem rendah. Seluruh aitem yang mencapai koefisien korelasi tersebut dinyatakan memenuhi syarat psikometrik yang termasuk bagian dari tes.

3. Reliabilitas Alat Ukur

Instrumen pengukur yang mempunyai karakteristik standar yang tinggi wajib memberikan *output* nilai pengukuran yang cermat dan memiliki kesalahan ukur yang kecil. Reliabilitas ini merujuk pada konsistensi dan kepercayaan hasil ukur yang berpengaruh pada seberapa tinggi hasil kecermatan pengukuran (Slamet & Wahyuningsih, 2022). Hasil dari pengukuran ini dapat dipercaya apabila sebuah kelompok belum berubah dan reliabilitasnya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1,00 ($<1,00$). Koefisien reliabilitas yang terdapat pada rentang angka 0 hingga angka 1,00 dapat dinyatakan memiliki hasil penelitian yang reliabel (Azwar, 2009).

Penelitian reliabilitas koefisien ini menggunakan dan menerapkan metode *alpha cronbach*, hal ini karena koefisien *alpha* memberikan nilai yang lebih kecil atau sama besarnya dengan reliabilitas yang sebenarnya, jadi dengan menggunakan teknik ini akan mendapatkan hasil yang teliti dan dapat mendeteksi hasil yang sesungguhnya.

F. Teknis Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis statistika. Alasan yang melandasi penelitian ini menggunakan analisis statistika ialah cara ilmiah yang disiapkan untuk mengumpulkan data, membuat susunan data, menampilkan, dan menganalisis pengambilan data yang berbentuk data numerik. Analisis regresi berganda dan korelasi parsial merupakan teknik analisis data yang akan digunakan pada penelitian ini. Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel tergantung. Dan korelasi parsial memiliki tujuan untuk mencari informasi mengenai hubungan antara dua variabel dengan

mengendalikan atau menyelaraskan dampak dari satu atau lebih variabel yang berbeda (Sugiyono, 2013). Peneliti melakukan analisis regresi berganda dan korelasi parsial dengan memanfaatkan program SPSS (*Statistical Packages for Sosial Science*) versi 29.0.2.0.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kanchah Penelitian

Orientasi Kanchah Penelitian dilaksanakan sebelum melaksanakan penelitian untuk mempersiapkan hal-hal yang terkait tentang proses penelitian, sehingga dapat berlangsung dengan ideal. Penentuan lokasi penelitian didasarkan pada karakteristik populasi yang menjadi tahap awal penelitian yang dilaksanakan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA) bertempat di Jl. Kaligawe Raya No. Km 4, Terboyo Kulon, Kec. Genuk, Kota Semarang, Jawa Tengah.

Universitas Islam Sultan Agung Semarang adalah Perguruan Tinggi Islam Swasta tertua di Kota Semarang, Jawa Tengah dengan pendirinya yaitu Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung (YBWSA) pada 16 Dzulhijah 1381 H yang bertepatan dengan tanggal 20 Mei 1962 M. UNISSULA menjunjung tinggi nilai-nilai Islam yang dan memiliki empat jenjang program studi yaitu Diploma (D-III), Sarjana (S1), Magister (S2), dan Doktor (S3). Universitas Islam Sultan Agung Semarang dilengkapi dengan fasilitas penunjang seperti : Masjid Abu Bakar Assegaf, perpustakaan, auditorium, kantin, *sport center*, Bank Syariah Indonesia, halaman parkir yang luas dan memadai, laboratorium, Rumah Sakit Islam Gigi dan Mulut Sultan Agung (RSIGM-SA), *Sultan Agung Islamic Teaching Hospital*, dan fasilitas-fasilitas lainnya. Universitas Islam Sultan Agung Semarang memiliki 12 (dua belas) Fakultas, yaitu : Fakultas Psikologi, Fakultas Ekonomi, Fakultas Hukum, Fakultas Teknologi Industri, Fakultas Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi, Fakultas Farmasi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Fakultas Kedokteran Gigi, Fakultas Agama Islam, dan Fakultas Teknik.

Peneliti menetapkan Universitas Islam Sultan Agung Semarang sebagai lokasi penelitian berdasarkan beberapa pertimbangan berikut :

- a. Penelitian tentang hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja mahasiswa pengurus BEM belum pernah dilakukan di tempat tersebut.
- b. Penelitian dilakukan karena terdapat masalah mengenai kinerja di Organisasi Kampus tersebut.
- c. Karakteristik subjek untuk penelitian sesuai dengan persyaratan pada penelitian ini.
- d. Mendapat izin dari pihak ketua organisasi masing-masing dengan baik untuk membantu melakukan penelitian.

2. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian digunakan untuk meminimalisir terjadinya kesalahan penelitian yang dapat menghambat penelitian. Beberapa tahap yang perlu dilakukan adalah :

a. Persiapan Perizinan

Syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan penelitian adalah perizinan penelitian. Perizinan diawali dengan mengajukan surat permohonan izin penelitian dan data mahasiswa kepada pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang ditujukan kepada Ketua BEM masing-masing fakultas di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Selanjutnya, peneliti mengajukan surat izin yang diterbitkan oleh Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan nomor surat 1354 /C.1/Psi-SA/VII/2024 kepada ketua Organisasi BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

b. Penyusunan Alat Ukur

Skala psikologi digunakan sebagai instrumen pada penelitian ini, yang disusun sesuai dengan aspek-aspek dari variabel tertentu, lalu dibuat pernyataan berbentuk butiran aitem. Skala ini disusun dengan tujuan supaya peneliti dapat memperoleh data dan mengukur variabel yang akan digunakan sebagai instrumen penelitian. Terdapat tiga skala yang akan digunakan pada penelitian ini, yaitu skala kinerja, skala kemampuan kerja, dan skala motivasi kerja.

Setiap skala terdiri dari dua aitem yaitu *favorable* dan aitem *unfavorable*. Kedua skala ini memiliki alternatif jawaban yang sama dengan menggunakan 4 (empat) pilihan jawaban dan skor masing-masing dengan aitem *favorable* yaitu sangat sesuai (SS) skor 4, sesuai (S) skor 3, tidak sesuai (TS) skor 2, dan sangat tidak sesuai (STS) skor 1. Untuk aitem *unfavorable* yaitu sangat sesuai (SS) skor 1, sesuai (S) skor 2, tidak sesuai (TS) skor 3, dan sangat tidak sesuai (STS) skor 4. Skala pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1) Skala Kinerja

Penyusunan skala kinerja disesuaikan dengan aspek-aspek kinerja menurut Bernardin & Russel (dalam Setiawan, 2016), yaitu kuantitas pekerjaan (*work of quantity*), kualitas pekerjaan (*work of quality*), ketepatan waktu (*timeliness*), efektivitas biaya (*cost effectiveness*), dan hubungan interpersonal (*interpersonal impact*). Tabel dibawah ini menunjukkan sebaran aitem skala kinerja, sebagai berikut :

Tabel 5. Distribusi Aitem Skala Kinerja Sebaran Nomor

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		F	Uf	
1	Kuantitas pekerjaan	1, 2	3, 4	4
2	Kualitas pekerjaan	5, 6	7, 8	4
3	Ketepatan waktu	9, 10	11, 12	4
4	Efektivitas biaya	13, 14	15, 16	4
5	Hubungan perseorangan	17, 18	19, 20	4
TOTAL		10	10	20

Ket : F = *Favorable* Uf = *Unfavorable*

2) Skala Kemampuan Kerja

Penyusunan skala kemampuan kerja disesuaikan dengan aspek-aspek kemampuan kerja menurut Fauzi (2021) kemampuan intelektual (*intelectual ability*), kemampuan kognitif (*cognitive ability*), kemampuan emosional (*emotional ability*), kemampuan fisik (*physical ability*), dan dampak kemampuan (*ability impact*). Sebaran aitem skala kemampuan kerja terdapat pada tabel berikut :

Tabel 6. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Skala Kemampuan Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>F</i>	<i>Uf</i>	
1	Kemampuan intelektual	1, 2	3, 4	4
2	Kemampuan kognitif	5, 6	7, 8	4
3	Kemampuan emosional	9, 10	11, 12	4
4	Kemampuan fisik	13, 14	15, 16	4
5	Dampak kemampuan	17, 18	19, 20	4
	TOTAL	10	10	20

Ket : *F* = *Favorable* *Uf* = *Unfavorable*

3) Skala Motivasi Kerja

Penyusunan skala motivasi kerja disesuaikan dengan aspek-aspek motivasi kerja menurut Munandar (dalam Fenetruma, 2021) yaitu kedisiplinan, kreativitas yang tinggi, kepercayaan diri, resistensi diri, dan tanggung jawab. Sebaran aitem skala motivasi kerja dapat diperhatikan pada tabel berikut :

Tabel 7. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Skala Motivasi Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>F</i>	<i>Uf</i>	
1	Kedisiplinan	1, 2	3, 4	4
2	Kreativitas yang tinggi	5, 6	7, 8	4
3	Kepercayaan diri	9, 10	11, 12	4
4	Resistensi diri	13, 14	15, 16	4
5	Tanggung jawab	17, 18	19, 20	4
	TOTAL	10	10	20

Ket : *F* = *Favorable* *Uf* = *Unfavorable*

c. Uji Coba Alat Ukur

Untuk melihat reliabilitas skala dan daya diskriminasi aitem, penelitian ini melewati tahap uji coba instrumen ukur atau *try out*. Penyebaran skala *try out* dilakukan pada tanggal 22 Juli 2024 hingga 27 Juli 2024 menggunakan *google form*. Subjek pada uji coba ini merupakan hasil pengundian *cluster* pertama yaitu mahasiswa pengurus organisasi Fakultas Teknologi Industri, Fakultas Ekonomi, Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi, Fakultas Kedokteran Gigi, Fakultas Keguruan dan

Ilmu Pendidikan, dan Fakultas Ilmu Keperawatan sebanyak 53 responden. Terdapat rincian subjek uji coba sebagai berikut :

Tabel 8. Data Mahasiswa yang Menjadi Subjek Uji Coba

No.	Fakultas	Jumlah
1.	BEM Fakultas Ilmu Keperawatan	14
2.	BEM Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi	6
3.	BEM Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	7
4.	BEM Fakultas Teknologi Industri	10
5.	BEM Fakultas Ekonomi	9
6.	BEM Fakultas Kedokteran Gigi	7
TOTAL		53

Peneliti membagikan skala penelitian menggunakan *google form* kepada mahasiswa pengurus organisasi BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan jumlah 53 responden sebagai uji coba. Kemudian skala yang telah terisi secara total dilakukan penilaian menurut aturan yang berlaku dan diproses menggunakan SPSS versi 29.0.2.0.

d. Uji Daya Diskriminasi dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Langkah selanjutnya sesudah pemberian nilai untuk semua skala adalah melakukan pengujian daya diskriminasi aitem dan estimasi koefisien reliabilitas tentang kinerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja. Daya diskriminasi aitem bisa dikategorikan baik jika mendapatkan koefisien korelasi aitem total sebesar $\geq 0,30$ dan apabila *output* keseluruhan aitem yang bertahan belum mencukupi total yang diinginkan oleh peneliti, boleh menurunkan koefisien korelasi menjadi $\geq 0,25$ dan tergolong pada daya aitem rendah (Ridfah & Murdiana, 2018). Koefisien korelasi diantara skor aitem dengan skor aitem keseluruhan didapatkan dari SPSS versi 29.0.2.0 *for windows*. Berikut adalah hasil hitungan daya diskriminasi aitem dan estimasi reliabilitas setiap skala yang digunakan :

1) Skala Kinerja

Hasil pengujian daya diskriminasi aitem terhadap 53 mahasiswa dalam skala kinerja yang terdiri dari 20 aitem, terdapat 20 aitem yang memiliki daya diskriminasi tinggi dan tidak terdapat aitem yang memiliki daya diskriminasi rendah. Koefisien indeks daya beda aitem tinggi berada dikisaran 0,319 sampai 0,774. Dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* estimasi reliabilitas skala kinerja diperoleh angka sebesar 0,914 dari total 20 aitem, sehingga skala kinerja pada penelitian ini dikatakan *reliable*. Rincian penyebaran aitem daya diskriminasi yang ada pada skala kinerja terdapat pada tabel dibawah ini :

Tabel 9. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Kinerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		F	Uf	
1	Kuantitas pekerjaan	1, 2	3, 4	4
2	Kualitas pekerjaan	5, 6	7, 8	4
3	Ketepatan waktu	9, 10	11, 12	4
4	Efektivitas biaya	13, 14	15, 16	4
5	Hubungan perseorangan	17, 18	19, 20	4
TOTAL		10	10	20

Keterangan : *) = aitem dengan daya beda rendah

F = *Favorable* Uf = *Unfavorable*

2) Skala Kemampuan Kerja

Hasil pengujian daya beda aitem terhadap 53 mahasiswa dalam skala kemampuan kerja yang terdiri dari 20 aitem diperoleh sebanyak 17 aitem memiliki daya diskriminasi tinggi dan terdapat 3 aitem memiliki daya diskriminasi rendah. Koefisien indeks daya diskriminasi aitem tinggi berada dikisaran 0,357 sampai 0,723 sedangkan koefisien indeks daya beda aitem rendah berada di kisaran 0,254 sampai 0,290. Dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* estimasi reliabilitas skala kemampuan kerja diperoleh angka sebesar 0,907 dari total 17 aitem, sehingga skala kemampuan

kerja pada penelitian ini disebut *reliable*. Rincian sebaran aitem daya diskriminasi yang ada pada skala kemampuan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 10. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Kemampuan Kerja

	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>F</i>	<i>Uf</i>	
1	Kemampuan intelektual	1, 2	3, 4	4
2	Kemampuan kognitif	5, 6	7, 8*	4
3	Kemampuan emosional	9, 10	11, 12	4
4	Kemampuan fisik	13*, 14	15*, 16	4
5	Dampak kemampuan	17, 18	19, 20	4
	TOTAL	10	10	20

Keterangan : *) = aitem dengan daya beda rendah
F = Favorable Uf = Unfavorable

3) Skala Motivasi Kerja

Hasil pengujian daya diskriminasi aitem terhadap 53 mahasiswa dalam skala motivasi kerja yang terdiri dari 20 aitem diperoleh sebanyak 19 aitem berdaya diskriminasi tinggi dan terdapat 1 aitem memiliki daya diskriminasi rendah. Koefisien indeks daya beda aitem tinggi berada dikisaran 0,300 sampai 0,780 sedangkan koefisien indeks daya beda aitem rendah berada di angka 0,206. Dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* estimasi reliabilitas skala kinerja diperoleh angka sebesar 0,918 dari total 19 aitem, sehingga skala kinerja pada penelitian ini dikatakan *reliable*. Rincian sebaran aitem daya beda yang ada pada skala motivasi kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 11. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Motivasi Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>F</i>	<i>Uf</i>	
1	Kedisiplinan	1, 2	3, 4	4
2	Kreativitas yang tinggi	5, 6	7, 8	4
3	Kepercayaan diri	9, 10	11, 12	4
4	Resistensi diri	13, 14	15, 16	4
5	Tanggung jawab	17, 18*	19, 20	4
TOTAL		10	10	20

Keterangan : *) = aitem dengan daya beda rendah
F = *Favorable* *Uf* = *Unfavorable*

e. Penomoran Ulang

1) Skala Kinerja

Langkah berikutnya sesudah menguji daya diskriminasi aitem adalah menyusun kembali aitem-aitem tersebut dengan nomor yang baru. Aitem yang memiliki daya diskriminasi rendah dieliminasi dan aitem berdaya diskriminasi tinggi dipakai untuk penelitian. Penyusunan nomor baru pada skala kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 12. Sebaran Penomoran Ulang dengan Nomor Baru Aitem Skala Kinerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>F</i>	<i>Uf</i>	
1	Kuantitas pekerjaan	1(1), 2(2)	3(3), 4(4)	4
2	Kualitas pekerjaan	5(5), 6(6)	7(7), 8(8)	4
3	Ketepatan waktu	9(9), 10(10)	11(11), 12(12)	4
4	Efektivitas biaya	13(13), 14(14)	15(15), 16(16)	4
5	Hubungan perseorangan	17(17), 18(18)	19(19), 20(20)	4
TOTAL		10	10	20

Keterangan : () = Penomoran Kembali
F = *Favorable* *UF* = *Unfavorable*

2) Skala Kemampuan Kerja

Langkah berikutnya sesudah menguji daya diskriminasi aitem adalah menyusun kembali aitem-aitem tersebut dengan nomor yang baru. Aitem yang memiliki daya diskriminasi rendah dieliminasi dan aitem berdaya diskriminasi tinggi dipakai untuk penelitian. Penyusunan nomor baru pada skala kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 13. Sebaran Penomoran Ulang dengan Nomor Baru Aitem Skala Kemampuan Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>F</i>	<i>Uf</i>	
1	Kemampuan intelektual	1(1), 2(2)	3(3), 4(4)	4
2	Kemampuan kognitif	5(5), 6(6)	7(7)	3
3	Kemampuan emosional	9(8), 10(9)	11(10), 12(11)	4
4	Kemampuan fisik	14(12)	16(13)	2
5	Dampak kemampuan	17(14), 18(15)	19(16), 20(17)	4
TOTAL		9	8	17

Keterangan : () = Penomoran Kembali
F = *Favorable* *Uf* = *Unfavorable*

3) Skala Motivasi Kerja

Langkah berikutnya sesudah dilakukan uji daya beda aitem adalah menyusun kembali aitem dengan nomor baru. Aitem yang memiliki daya beda rendah dihilangkan dan aitem dengan daya beda tinggi digunakan untuk penelitian. Penyusunan nomor baru pada skala motivasi kerja terdapat pada tabel berikut :

Tabel 14. Sebaran Penomoran Ulang dengan Nomor Baru Aitem Skala Motivasi Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>F</i>	<i>Uf</i>	
1	Kedisiplinan	1(1), 2(2)	3(3), 4(4)	4
2	Kreativitas yang tinggi	5(5), 6(6)	7(7), 8(8)	4
3	Kepercayaan diri	9(9), 10(10)	11(11), 12(12)	4
4	Resistensi diri	13(13), 14(14)	15(15), 16(16)	4
5	Tanggung jawab	17(17)	19(18), 20(19)	3
TOTAL		9	10	19

Keterangan : () = Penomoran Kembali
F = *Favorable* *Uf* = *Unfavorable*

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 29 Juli 2024 hingga 4 Agustus 2024. Skala penelitian diberikan kepada 215 mahasiswa anggota BEM Fakultas di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Penelitian ini dilaksanakan secara daring atau *online* dengan menggunakan *google formulir* untuk penyebaran skala penelitian melalui link berikut ini : <https://bit.ly/PenelitianSkripsiLangit> yang diberikan dengan cara *personal chat* Ketua BEM setiap Fakultas di Universitas Islam Sultan Agung Semarang, kemudian disebarakan melalui grup *WhatsApp* BEM masing-masing organisasi sebagai subjek penelitian. Peneliti dibantu oleh Ketua BEM dan beberapa perwakilan mahasiswa setiap fakultasnya untuk membagikan link *google form* penelitian kepada subjek penelitian. Penelitian ini terdiri dari 5 kelompok subjek yang dijadikan sebagai populasi yaitu mahasiswa anggota BEM Fakultas dari Fakultas Psikologi, Fakultas Hukum, Fakultas Teknik, Fakultas Kedokteran, dan Fakultas Agama Islam.

Tabel 15. Data Mahasiswa yang Menjadi Subjek Penelitian

No.	Fakultas	Jumlah
1.	BEM Fakultas Psikologi	24
2.	BEM Fakultas Teknik	7
3.	BEM Fakultas Hukum	13
4.	BEM Fakultas Kedokteran	5
5.	BEM Fakultas Agama Islam	6
TOTAL		55

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Analisis data dilaksanakan apabila data penelitian telah tergabung, yang selanjutnya akan dilaksanakan uji asumsi, terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas yang memiliki tujuan untuk memenuhi asumsi dasar dari teknik korelasi dan dilakukan uji hipotesis serta uji deskriptif agar dapat dilihat bagaimana gambaran kelompok subjek penelitian ini.

1. Uji Asumsi

Uji asumsi adalah tahap yang dilaksanakan oleh setiap peneliti dalam sebuah penelitian sebelum menganalisis data. Uji asumsi sendiri terdiri dari dua tahap yaitu tahap uji normalitas dan uji linearitas. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji asumsi menggunakan program SPSS versi 29.0.2.0 for windows.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilaksanakan sebagai syarat analisis data untuk melihat apakah data bisa terdistribusi secara normal atau tidak normal. Normalitas dalam data penelitian ini memakai uji teknik *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test Unstandardized Residual*. Suatu data dinyatakan terdistribusi secara normal apabila signifikan $> 0,05$. Hasil dari uji normalitas pada penelitian ini adalah :

Tabel 16. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Standar Deviasi	KS-Z	Sig.	P	Ket.
Kinerja	64,76	6,01	0,87	0,200	0,05	Normal
Kemampuan Kerja	51,50	5,24	0,87	0,200	0,05	Normal
Motivasi Kerja	61,65	6,60	0,87	0,200	0,05	Normal

Hasil analisis data yang didapatkan dari tiga variabel yang diteliti diperoleh hasil uji normalitas dari variabel kinerja diperoleh $KS-Z = 0,87$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data pada variabel kinerja memiliki distribusi normal. Kemudian untuk hasil uji normalitas dari variabel kemampuan kerja diperoleh $KS-Z = 0,87$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data pada variabel kemampuan kerja memiliki distribusi data yang normal. Sedangkan hasil uji normalitas dari variabel motivasi kerja diperoleh $KS-Z = 0,87$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data pada variabel motivasi kerja memiliki distribusi normal.

Mengacu pada data yang telah diperoleh, memberikan kesimpulan bahwa sebaran data pada ketiga variabel menunjukkan sebaran data atau distribusi data yang normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan suatu tahap untuk menguji sebuah penelitian yang memiliki kegunaan untuk menyelidiki apakah ada hubungan antar variabel dan apakah hasilnya menunjukkan terdapat signifikansi antar variabel yang sedang diteliti menggunakan F_{linear} . Data dapat dikatakan lineier jika memiliki signifikansi $p \leq 0,05$. Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 29.0.2.0 *for windows*.

Uji linearitas sudah dilakukan pada variabel kemampuan kerja dengan variabel kinerja dan didapatkan F_{linear} sebesar 0,830 dengan taraf signifikansi $p = <0,05$. Hasil dari uji linearitas pada variabel motivasi

kerja dengan kinerja diperoleh F_{linear} sebesar 0,956 dengan taraf signifikansi $p = <0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel memiliki linearitas atau terdapat banyak kesamaan, dengan demikian hasil tersebut dapat membentuk kurva garis lurus.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki kegunaan untuk menyelidiki terdapat banyak atau tidaknya korelasi antara variabel bebas yang sedang digunakan untuk penelitian dalam satu regresi. Suatu jenis regresi bisa disebut baik apabila memiliki korelasi antara kedua variabel bebas. Uji multikolinear dilakukan dengan menggunakan pengujian regresi melalui skor *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila VIF menampilkan angka <10 dan skor *tolerance* $> 0,1$ dapat diartikan bahwa penelitian yang dilakukan tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas yang dilakukan terhadap kedua variabel bebas pada penelitian ini memperoleh skor $VIF = 2,115$ dan skor *tolerance* $= 0,473$. Hasil perhitungan multikolinearitas pada penelitian ini menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinearitas pada variabel bebas (Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja).

2. Uji Hipotesis

a. Hipotesis Pertama

Analisis regresi berganda digunakan saat hipotesis pertama untuk dilakukan uji korelasi. Penggunaan teknik ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan uji korelasi yang telah dilakukan diperoleh hasil $R = 0,781$ dengan $F_{\text{hitung}} = 40,645$ dan taraf signifikansi $0,001$ ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja mahasiswa pengurus organisasi BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja bekerja sama dalam memengaruhi kinerja. Didapatkan rumus persamaan

garis regresi $Y = aX_1 + bX_2 + C$ dan kemudian diaplikasikan dengan data hasil dari penelitian menjadi $Y = 0,415X_1 + 0,436X_2 + 16,559$. Hal ini menunjukkan rata-rata yang diperoleh dari kinerja (kriterium Y) pada mahasiswa pengurus organisasi BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang akan mengalami perubahan sebesar 0,415 pada variabel kemampuan kerja (prediktor X_1) dan akan mengalami perubahan sebesar 0,436 pada setiap perubahan yang dapat terjadi pada variabel motivasi kerja (prediktor X_2).

Hasil analisis yang dilakukan pada hipotesis pertama dapat diketahui bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja bersama-sama memberi kontribusi efektif terhadap kinerja 54,8% dan sisanya yang sebesar 45,2% dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor eksternal dan faktor internal. Kesimpulan pada hipotesis pertama diterima.

b. Hipotesis Kedua

Pada hipotesis kedua dilakukan uji korelasi parsial. Uji korelasi parsial memiliki fungsi untuk menguji apakah terdapat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, yang salah satu variabel dependennya dikendalikan. Berdasarkan hasil uji korelasi antara kemampuan kerja dengan kinerja mahasiswa organisasi didapatkan skor $r_{x_1y} = 0,370$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,006 ($p < 0,01$). Hal ini dapat dikatakan terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikansi antara kemampuan kerja dan kinerja mahasiswa organisasi BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Hipotesis Ketiga

Uji korelasi parsial dilakukan pada hipotesis ketiga. Berdasarkan hasil uji korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja mahasiswa organisasi diperoleh skor $r_{x_2y} = 0,466$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,01$). Hal tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara motivasi kerja dan kinerja mahasiswa organisasi BEM Fakultas Universitas Islam Sultan Agung

Semarang. Dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

D. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi suatu data di dalam sebuah penelitian berguna untuk mengungkapkan representasi skor terhadap subjek atau suatu pengukuran serta digunakan sebagai penjelasan yang berhubungan antara keadaan subjek dengan atribut yang diteliti. Kategori subjek menggunakan distribusi normal. Hal ini berkaitan dengan pembagian atau pengelompokan subjek berdasarkan dengan kelompok yang bertingkat terhadap setiap variabel yang diketahui. Distribusi normal suatu kelompok pada subjek dalam penelitian ini dibagi menjadi lima satuan deviasi. Norma kategorisasi yang digunakan adalah :

Tabel 17. Norma Kategori Skor

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1.5 \sigma < x$	Sangat Tinggi
$\mu + 1.5 \sigma < x \leq \mu + 1.5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 1.5 \sigma < x \leq \mu + 1.5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1.5 \sigma < x \leq \mu - 1.5 \sigma$	Rendah
$x \leq \mu - 1.5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan: μ = Mean hipotetik; σ = Standar deviasi hipotetik

1. Deskripsi Data Skor Skala Kinerja

Pada skala kinerja terdapat 20 aitem yang memiliki daya diskriminasi tinggi dengan rentang nilai berkisar 1 sampai 4. Nilai minimum yang didapat subjek adalah 20 berasal dari (20×1) dan jumlah nilai maksimumnya adalah 80 berasal dari (20×4) untuk rentang nilai skala yang didapatkan 60 berasal dari $(80 - 20)$ dengan nilai standar deviasi 10 berasal dari $((80 - 20) : 6)$ dan hasil *mean* hipotetik 50 berasal dari $((80 + 20) : 2)$.

Berdasarkan hasil penelitian, skor kinerja didapat nilai minimum empirik sebesar 50, nilai maksimum empirik sejumlah 80, *mean* empirik sejumlah 64,76 dan standar deviasi empirik sejumlah 6,018. Berikut deskripsi nilai dari skala kinerja :

Tabel 18. Deskripsi Skor Skala Kinerja

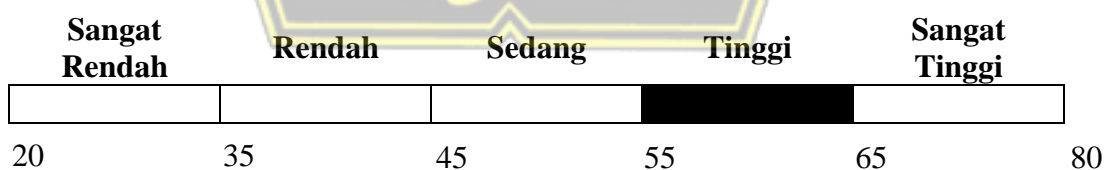
	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	50	20
Skor Maksimum	80	80
<i>Mean</i> (M)	64,76	50
Standar Deviasi	6,018	10

Berdasarkan pada *mean* empirik yang diperoleh dalam tabel norma kategorisasi distribusi kelompok subjek diatas, diketahui bahwa rentang nilai subjek terletak pada kategori tinggi yaitu sebesar 64,76. Berikut deskripsi data variabel kinerja secara total dengan mengacu pada kategorisasi berikut :

Tabel 19. Kategori Skor Subjek Pada Skala Kinerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$65 < 80$	Sangat Tinggi	25	45,5%
$55 < X \leq 65$	Tinggi	29	52,7%
$45 < X \leq 55$	Sedang	1	1,8%
$35 < X \leq 45$	Rendah	0	0%
$20 \leq 35$	Sangat Rendah	0	0%
	Total	55	100%

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa yang berada di kategori sangat tinggi berjumlah 25 siswa (45,5%) , siswa yang berada di kategori tinggi berjumlah 29 siswa (52,7%), siswa yang berkategori sedang berjumlah 1 siswa (1,8%), dan tidak terdapat mahasiswa yang berada di kategori rendah dan sangat rendah. Berikut gambar norma kinerja :



2. Deskripsi Data Skor Skala Kemampuan Kerja

Pada skala kemampuan kerja terdapat 17 aitem yang memiliki daya diskriminasi tinggi dengan rentang nilai berkisar 1 sampai 4. Nilai minimum yang didapat subjek adalah 17 berasal dari (17×1) dan nilai maksimum adalah 68 berasal dari (17×4) , untuk rentang skor skala yang didapat 51 berasal dari

(68-17) dengan nilai standar deviasi 8,5 berasal dari $((68-17) : 6)$ dan hasil *mean* hipotetik 42,5 berasal dari $((68+17) : 2)$.

Nilai kemampuan kerja berdasarkan hasil penelitian didapat skor minimum empirik sejumlah 44, skor maksimum empirik sejumlah 68, *mean* empirik sejumlah 51,50, dan standar deviasi empirik sejumlah 5,245. Berikut deskripsi skor skala kemampuan kerja :

Tabel 20. Deskripsi Skor Skala Kemampuan Kerja

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	44	17
Skor Maksimum	68	68
<i>Mean</i> (M)	51,50	42,5
Standar Deviasi	5,245	8,5

Berdasarkan pada *mean* empirik yang diperoleh dalam tabel norma kategorisasi distribusi kelompok subjek diatas, didapatkan jangkauan skor subjek berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 51,50. Berikut deskripsi data variabel kinerja secara keseluruhan dengan mengacu pada kategorisasi :

Tabel 21. Kategori Skor Subjek Pada Skala Kemampuan Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
55,25 < 68	Sangat Tinggi	19	34,5%
46,75 < X ≤ 55,25	Tinggi	30	54,5%
38,25 < X ≤ 46,75	Sedang	6	10,9%
29,75 < X ≤ 38,25	Rendah	0	0%
17 ≤ 29,75	Sangat Rendah	0	0%
	Total	55	100%

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa yang berada di kategori sangat tinggi berjumlah 19 siswa (34,5%) , siswa yang berada di kategori tinggi berjumlah 30 siswa (54,5%), siswa yang berada di kategori sedang berjumlah 6 siswa (10,9%), dan tidak terdapat siswa yang berada di kategori rendah dan sangat rendah. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar siswa dalam penelitian ini memiliki nilai rata-rata skor kemampuan kerja dalam kategori tinggi. Berikut gambar norma kemampuan kerja :

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
17	29,75	38,25	46,75	55,25
				68

3. Deskripsi Data Skor Skala Motivasi Kerja

Pada skala motivasi kerja terdapat 19 aitem yang memiliki daya diskriminasi tinggi dengan rentang nilai berkisar 1 sampai 4. Nilai minimum yang didapat subjek adalah 19 berasal dari (19×1) dan nilai maksimum adalah 76 berasal dari (19×4) untuk rentang nilai skala yang didapat 57 berasal dari $(76 - 19)$ dengan nilai standar deviasi 9,5 berasal dari $((76 - 19) : 6)$ dan hasil *mean* hipotetik 47,5 berasal dari $((76 + 19) : 2)$.

Skor motivasi kerja berdasarkan hasil penelitian didapat nilai minimum empirik sebesar 53, skor maksimum empirik sebesar 76, *mean* empirik sebesar 61,65 dan standar deviasi empirik sebesar 6,605. Berikut deskripsi skor skala kemampuan kerja :

Tabel 22. Kategori Skor Subjek Pada Skala Motivasi Kerja

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	53	19
Skor Maksimum	76	76
<i>Mean</i> (M)	61,65	47,5
Standar Deviasi	6,605	9,5

Mengacu pada *mean* empirik yang diperoleh dalam tabel norma kategorisasi distribusi kelompok subjek diatas, dapat diketahui rentang skor subjek berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 61,65. Berikut deskripsi data variabel motivasi kerja secara keseluruhan dengan mengacu pada kategorisasi berikut :

Tabel 23. Kategori Skor Subjek Pada Skala Motivasi Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$61,75 < 76$	Sangat Tinggi	25	45,5%
$52,25 < X \leq 61,75$	Tinggi	30	54,5%
$42,75 < X \leq 52,25$	Sedang	0	0%
$33,25 < X \leq 42,75$	Rendah	0	0%
$19 \leq 33,25$	Sangat Rendah	0	0%
	Total	55	100%

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa yang berada di kategori sangat tinggi berjumlah 25 siswa (45,5%) , mahasiswa yang berada di kategori tinggi berjumlah 30 mahasiswa (54,5%), tidak terdapat mahasiswa yang berada di kategori sedang, rendah, dan sangat rendah. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar mahasiswa dalam penelitian ini memiliki nilai rata-rata skor motivasi kerja dalam kategori tinggi. Berikut gambar norma motivasi kerja :



E. Pembahasan

Penelitian ini diadakan bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja mahasiswa pengurus BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu terdapat hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja mahasiswa pengurus BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan memperoleh $R = 0,781$ dan $F_{hitung} = 40,645$ serta taraf signifikansi $0,001$ ($p < 0,05$) yang artinya hipotesis pertama diterima. Oleh karena itu, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja mahasiswa pengurus BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja memberikan sumbangan efektif dalam kinerja sebesar

54,8% dan sisanya yang sebesar 45,2% dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor eksternal dan internal.

Hasil yang didapat pada penelitian ini yaitu hipotesis pertama diterima karena penelitian ini mengungkapkan kemampuan kerja dan motivasi kerja yang tinggi pada mahasiswa pengurus BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang dimana mereka mengoptimalkan kemampuan dan mendapatkan motivasi yang baik sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal dan tujuan organisasi dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan beban yang di berikan kepada masing-masing anggota. Hipotesis kedua juga diterima karena penelitian ini mengungkapkan terdapat hubungan positif antara kemampuan kerja dengan kinerja, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki oleh mahasiswa anggota organisasi merupakan hal penting yang wajib dimiliki sehingga kinerja yang dilakukan oleh anggota organisasi mendapatkan hasil maksimal dan dapat mencapai tujuan. Hipotesis ketiga dapat diterima karena terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dan kinerja pada mahasiswa pengurus organisasi, hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang didapatkan maupun yang diciptakan oleh individu dapat meningkatkan kinerja individu untuk membantu organisasi mencapai targetnya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh individu atau kelompok organisasi dalam suatu perusahaan dengan beban wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rayyan & Paryanti, 2021). Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk kemampuan kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian lain yang sudah pernah dilakukan oleh Fikri & Begawati (2020) yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Sapta Jaya Cabang Padang” dan diperoleh hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pada mahasiswa pengurus organisasi BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Hasil dari uji korelasi parsial antara kemampuan kerja dengan kinerja diperoleh $r_{x_1y} = 0,370$ dengan taraf signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Hal tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kemampuan kerja dan kinerja pada mahasiswa pengurus organisasi BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Surajiyo dkk., (2021) menjelaskan bahwa kemampuan kerja merupakan kesanggupan individu atau keakapanindividu untuk menjalankan suatu hal yang akan diwujudkan melalui tindakan untuk mencapai kinerjanya. Kemampuan kerja merupakan kapasitas dari individu untuk dapat melakukan berbagai tugas dalam pekerjaan. Kemampuan berasal dari pendidikan dan pengalaman yang didapatkan dari kehidupan sebelumnya (Budiyatno dkk., 2022). Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang sudah pernah dilakukan oleh Budiyatno, dkk (2022) yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang yang Dimediasi oleh Motivasi” diperoleh hasil terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan pada kantor tersebut, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja mahasiswa pengurus organisasi BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Hasil dari uji korelasi parsial antara motivasi kerja dengan kinerja diperoleh $r_{x_2y} = 0,466$ dengan taraf signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Hal tersebut dapat diartikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja mahasiswa pengurus organisasi BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Motivasi kerja menurut Nadapdap dkk., (2022) adalah sebuah arahan kemampuan karyawan supaya memiliki tanggung jawab atas apa yang diberikan kepada individu, sumber daya ini akan menghasilkan energi untuk dapat menimbulkan sebuah dorongan dan rasa antusiasme individu, juga merupakan

pondasi karyawan dalam memengaruhi dan membentuk semangat dalam melakukan suatu pekerjaan. Erri dkk., (2021) motivasi kerja termasuk dalam faktor kinerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Musyawwir dkk., (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa” diperoleh hasil yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pada pegawai di kantor tersebut, sehingga hipotesis dapat diterima.

Deskripsi data pada skor variabel kinerja termasuk dalam kategori tinggi yang berarti bahwa kinerja pada mahasiswa pengurus organisasi BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang tergolong baik. Dapat diartikan bahwa mahasiswa pengurus BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan masa periode organisasi mereka dengan memberikan banyak kontribusi dan manfaat bagi mahasiswa lainnya.

Deskripsi data pada skor variabel kemampuan kerja termasuk dalam kategori tinggi yang berarti bahwa kemampuan kerja pada mahasiswa pengurus organisasi BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang tergolong baik. Artinya mahasiswa pengurus organisasi BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang memiliki kemampuan kerja yang dapat bermanfaat pada kontribusi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh ketua mereka dengan baik, dan dapat dioptimalkan agar tujuan organisasi dan individu tercapai dengan maksimal.

Deskripsi data pada skor variabel motivasi kerja termasuk dalam kategori tinggi yang berarti bahwa motivasi kerja pada mahasiswa pengurus organisasi BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang tergolong baik. Artinya mahasiswa pengurus organisasi BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang memiliki motivasi kerja yang baik dengan kedisiplinan, kreativitas yang tinggi, percaya diri, resistensi diri, dan tanggung jawab yang dimiliki oleh individu pengurus organisasi dapat menciptakan motivasi diri, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat optimal untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan.

F. Kelemahan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa kelemahan penelitian sebagai berikut :

1. Pada saat peneliti menyebarkan skala, terdapat keterbatasan partisipasi subjek dalam pengisian skala yang dikarenakan anggota BEM tersebut sudah memiliki kesibukan lain.
2. Peneliti tidak terlibat langsung pada proses pengisian skala sehingga minim kontrol pada subjek saat pengisian skala.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan serta analisis data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan, antara lain :

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, yaitu menunjukkan adanya hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, yaitu menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara kemampuan kerja dan kinerja. Semakin tinggi kemampuan kerja maka semakin tinggi pula kinerja. Dan sebaliknya semakin rendah kemampuan kerja, maka akan semakin rendah juga kinerja.
3. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima, yaitu menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi juga kinerja, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin rendah juga kinerja.

B. Saran

1. Bagi Mahasiswa

Mahasiswa yang menjadi subjek penelitian ini diharapkan dapat mempertahankan kemampuan kerja dan motivasi kerjanya yang sudah baik dengan selalu meningkatkan performa dan memanfaatkan fasilitas yang ada, agar kinerja BEM terus lebih baik dan dapat lebih bermanfaat bagi orang lain.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama diharapkan untuk menggunakan faktor lain seperti dukungan yang didapatkan, ekistensi pekerjaan yang dilakukan, ataupun relasi individu dengan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
<http://jurnal.stiaindragiri.ac.id/site/index.php/jiaganis/article/view/52/43>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Jurnal Pilar : Kajian Islan Kontemporer*, 14(1), 15–31.
- Anugrah, S. S., Gayatri, I. A. M., & Ariska, Y. I. (2023). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pengadilan agama Tais kelas II Kabupaten Seluma. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 1(1), 191–196. <https://doi.org/10.37676/mude.v2i1.3666>
- Askolani, & Machdalena, R. J. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Inti (Persero) Bandung. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 31–44.
<https://ejournal.upi.edu/index.php/image/article/view/2320>
- Azwar, S. (2009). Efek seleksi aitem berdasar daya diskriminasi terhadap reliabilitas skor tes. *Buletin Psikologi*, 17(1), 28–32.
- Budiyatno, D., Subijanto, & Utari, W. (2022). Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh motivasi. *Ekonomika 45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 36–48.
<https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v9i2.207>
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Fajrin, F., & Leonardi, T. (2019). Hubungan persepsi iklim sekolah dengan keterlibatan orang tua dalam pendidikan anak dengan gangguan spektrum autisme (GSA). *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan*, 8(1), 69–79.
- Fauzi, R. (2021). Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian pelayanan pembayaran pajak kendaraan bermotor di Samsat Kota Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 10(01), 68–95.
- Fenetruma, Z. (2021). Pengaruh tingkat pendidikan, motivasi kerja dan fasilitas kerja dalam organisasi terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada dinas pertanian Kabupaten Mappi). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 1019–1033. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.769>
- Fikri, S. L., & Begawati, N. (2020). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Sapta Jaya Cabang Padang. *Jurnal Matua*, 2(4), 279–294. <https://talenta.usu.ac.id/politeia/article/view/3955>

- Fiqri, M., Wahyuningsih, S., & Nurhasanah, T. (2022). Sistem pendukung keputusan pemilihan marketplace terbaik menggunakan metode AHP pada kelurahan Gunung Batu. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 2(2), 268–280. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v2i02.1724>
- Firdaus. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Banjarmasin Post Group (B. Post). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 5(2), 282–289. <https://doi.org/10.35972/jieb.v5i2.278>
- Gemina, D., Samsuri, & Siti, M. S. (2021). Kinerja karyawan PT Jakarana Tama Ciawi-Bogor dengan pendekatan motivasi kerja, disiplin dan kemampuan kerja. *Jurnal Visionida*, 7, 22–32.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA). *Jurnal Manajemen*, 5, 35–44.
- Hidayati, D. A. F., & Wijono, S. (2023). Budaya organisasi dengan kinerja karyawan CV Bintang Abadi (organization culture with employee performance). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(10), 7951–7962.
- Ibrahim, I., & Rahmat, M. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sigi. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 10. <https://doi.org/10.47201/jamin.v3i2.72>
- Imron, I. (2019). Analisa pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan konsumen menggunakan metode kuantitatif pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Jasmalinda. (2021). Pengaruh citra merek dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian konsumen motor Yamaha di Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 2199–2205.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Khalif, A., & Abdurrohman, A. (2019). Hubungan antara dukungan sosial dengan kebahagiaan pada narapidana di lapas perempuan kelas II A Semarang. *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi*, 1(September), 240–253. <https://doi.org/10.30659/psisula.v1i0.7717>
- Koleangan, J. C., Tewel, B., & Trang, I. (2017). Pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kemampuan individu di rektorat Universitas Sam Ratulangi Manado (studi pada biro akademik dan kemahasiswaan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3),

4355–4364.

- Latifah. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Personal terhadap Kinerja Kantor Camat Boyan Tanjung Kabupaten Kapuas Hulu. *Forum Ekonomi FEB UNMUL*, 20(2), 87–96.
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja (survei karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol.4, No. 2, hal. 1–10. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189462&val=6468&title=PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Survei Karyawan Pada PT Axa Financial Indonesia Sales Office Malang](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189462&val=6468&title=PENGARUH%20MOTIVASI%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20Survei%20Karyawan%20Pada%20PT%20Axa%20Financial%20Indonesia%20Sales%20Office%20Malang)
- Musyawwir, Ansyari, M. I., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Gowa. *Kimap*, 2(2), 443–458. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen : JUMMA*, 11(1), 41–51. <https://doi.org/10.33508/jumma.v11i1.3949>
- Nurnaeni, U. (2018). Gambaran Kinerja Dan Keterikatan Kerja Pada Pegawai Pengelola Barang/Jasa Pemerintah. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 473. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.1474>
- Oemar, Y. (2013). Pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(66), 65–76. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/496>
- Rahayu, K. W. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah Kabupaten Kutai Timr. *Esa*, VIII(2), 342.
- Rahayu, R. A., Purwanti, R. S., & Yustini, I. (2019). Pengaruh program occupation healt and safety terhadap kinerja pegawai (Studi pada dinas pekerjaan umum penataan ruang dan pertanahan kabupaten Ciamis bagian UPTD Laboratorium dan Peralatan Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(4), 44–59.
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Ridfah, A., & Murdiana, S. (2018). Properti psikometrik alat ukur shyness. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 4(1), 21. <https://doi.org/10.26858/talenta.v4i1.6809>
- Sari, N. C., Ahiruddin, & Djunaidi. (2022). Determinan kualitas sumber daya

- manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-II*, 2(1), 148–153. <https://jurnal.saburai.id/index.php/FEB/article/view/1887/1354>
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 1–12. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Setiawan, K. C. (2016). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 23–32. <https://doi.org/10.19109/psikis.v1i1.554>
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kepuasan kerja. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 51–58. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428>
- Sugiono, Noerdjanah, & Wahyu, A. (2020). Uji validitas dan reliabilitas alat ukur SG posture evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55–61. <https://doi.org/10.37341/jkf.v5i1.167>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (19th ed.). Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suprihati. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan sari jati di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(1), 93–112. <https://media.neliti.com/media/publications/115677-ID-analisis-faktor-faktor-yang-mempengaruhi.pdf>
- Surajiyo, S., Nasruddin, N., Fanira, N., & Paleni, H. (2021). Penggunaan Metode Structural Equation Modeling (SEM) Pada Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta dampaknya Terhadap Kualitas Layanan Administrasi Pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Insan. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3), 715–734. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36015>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153>
- Syahreza, D. S., & Pinayungan, H. (2023). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik konveksi CV. Hidup Baru. *Jurnal Ilmiah*, IX(4), 54–63.
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Yayasanpek. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(4), 495–503.
- Widjaja, W. (2021). Analisis kinerja karyawan dan faktor-faktor yang

memengaruhinya: Studi kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40.
<https://doi.org/10.31294/jp.v19i1.9527>

Wulandari, N., & Moch Mustam. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di kantor kecamatan tembalang kota semarang. *Jurnal Undip*, 1–8.

