

Pengaruh *Internal Locus of Control*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang Kebumen

Mahbubatun Nafingah¹, Nur Khasanah²

Manajemen

^{1,2}Universitas Putra Bangsa

Email : mahbubatunnafingah05@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *internal locus of control*, *organizational citizenship behavior* dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang Kebumen. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu semua karyawan bagian produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang Kebumen yang berjumlah 35 responden. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi *SPSS 22.00 for windows*. Berdasarkan hasil uji t variabel *internal locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Internal Locus of Control*, *Organizational Citizenship Behavior*, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effect of internal locus of control, organizational citizenship behavior and work ability on the performance of employees in the production division of PT Sung Chang Indonesia Kebumen Branch. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique, namely all employees of the production division of PT Sung Chang Indonesia Kebumen Branch, which amounts to 35 respondents. The data analysis technique uses validity test, reliability test, classical assumption test, hypothesis test and multiple linear regression analysis with the help of SPSS 22.00 for windows application. Based on the results of the t test, the internal locus of control variable has no effect on employee performance, organizational citizenship behavior has no effect on employee performance, work ability has a significant effect on employee performance.

Keywords: *Internal Locus of Control*, *Organizational Citizenship Behavior*, Work Ability, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode dan materiil) ke dalam hasil (produk/jasa). Karyawan mempunyai peran yang strategis di dalam

perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Agar perusahaan bisa mencapai suatu tujuan yang sudah ditentukan maka sumber daya yang dimiliki harus

Pengaruh *Internal Locus of Control*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang Kebumen

mempunyai kualitas yang tinggi dan kinerja karyawan juga harus lebih baik agar bisa membantu perusahaan untuk terus berkembang dan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang saling berinteraksi dan mengembangkan organisasi yang bersangkutan. Organisasi dalam meningkatkan sumber daya manusia dalam rangka mengoptimalkan kinerja karyawan tidak terlepas dari pemberdayaan potensi yang ada. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar bisa menumbuhkan kualitas yang baik dengan harapan yang menjadi tujuan perusahaan akan tetapi kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan.

Jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi maka tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai dengan maksimal. Seperti halnya kinerja PT Sung Chang Indonesia Cabang Kebumen. PT Sung Chang Indonesia adalah perusahaan asing milik Warga Negara Korea yang bergerak di bidang produksi wig (rambut palsu) dan hasil produksinya di ekspor ke Amerika, Kanada, Prancis, dan sebagainya.

Salah satu hal penting yang harus dimiliki dari perusahaan adalah kinerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pimpinan PT Sung Chang Indonesia Cabang Kebumen yaitu karyawan bagian produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang Kebumen sudah bekerja dengan baik, karena karyawan berusaha untuk bekerja dengan maksimal dan lembur dirumah masing-masing guna menyelesaikan pekerjaan dalam membuat wig dengan tepat waktu. Berikut ini merupakan data kinerja karyawan bagian produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang Kebumen.

Tabel I-1
Data Hasil Produksi Karyawan
Bulan Mei – September 2021

| No | Bulan | Kriteria Wig | | Jumlah |
|--------|-----------|--------------|-----------|--------|
| | | Wig Besar | Wig Kecil | |
| 1 | Mei | 450 | 550 | 1000 |
| 2 | Juni | 570 | 680 | 1250 |
| 3 | Juli | 600 | 675 | 1275 |
| 4 | Agustus | 730 | 370 | 1100 |
| 5 | September | 595 | 705 | 1300 |
| Jumlah | | | | 5925 |

Sumber : Data Produksi Karyawan, 2021

Selain karyawan mampu menghasilkan produk sesuai target, produk yang dihasilkan juga dipastikan telah sesuai standar perusahaan. Berikut ini merupakan laporan *quality control* karyawan bagian produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang Kebumen.

Tabel I-2
Laporan Quality Control
Bulan Mei – September 2021

| No | Bulan | Reject | Accept |
|--------|-----------|--------|--------|
| 1 | Mei | 0 | 1000 |
| 2 | Juni | 4 | 1246 |
| 3 | Juli | 0 | 1275 |
| 4 | Agustus | 6 | 1094 |
| 5 | September | 0 | 1300 |
| Jumlah | | 10 | 5915 |

Sumber : Laporan *Quality Control*, 2021

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah *internal locus of control*. Hal tersebut sesuai penelitian yang dilakukan oleh Melianah (2019) yang menyatakan bahwa *internal locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. *Internal locus of control* memiliki keyakinan yang mendalam dan beranggapan saat seseorang melakukan hal positif maka hasil yang akan diterimanya juga positif dan begitu juga sebaliknya saat seseorang beranggapan negatif dalam melakukan suatu pekerjaan maka hasil negatif juga yang akan didapatkannya. Menurut Rotter (dalam Jaya Rahmat, 2015) *internal locus of control* adalah keyakinan

seseorang bahwa kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh kemampuannya sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pimpinan PT Sung Chang Indonesia Cabang Kebumen berkaitan dengan *internal locus of control* yaitu karyawan sudah terbiasa dengan keadaan yang secara kebetulan diberi pekerjaan dalam membuat wig yang banyak oleh pusat. Apalagi jika ada karyawan lain tidak masuk kerja dapat menyebabkan karyawan yang masuk kerja diberi tambahan pekerjaan melebihi kapasitas. Guna terselesaikannya pekerjaan dalam membuat wig, pimpinan memberi semangat kerja dan arahan kepada karyawan dengan adanya tambahan jam kerja, meskipun bukan jam kerja mereka terkadang tetap berangkat dan bekerja. Namun demikian, karyawan bertanggung jawab dan tetap berusaha untuk bekerja secara maksimal agar bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Faktor kedua yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut sesuai penelitian yang dilakukan oleh Tiara (2020) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. OCB yang baik merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, sebaliknya jika OCB kurang baik maka akan menimbulkan hasil kinerja yang dapat mempengaruhi kualitas para karyawan. Menurut Pristiwati & Sunuharyo (2018), *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Hasil wawancara berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* pada pimpinan PT Sung Chang Indonesia Cabang Kebumen yaitu adanya sikap saling membantu antara karyawan satu sama lain, misalnya ada karyawan yang belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai target, maka akan ada karyawan lain yang bersedia membantu menyelesaikan pekerjaan itu, sehingga secara akumulatif target kerja seluruh karyawan tercapai. Oleh karena itu, sikap yang sudah

tertanam seperti saling membantu tidak akan merugikan pribadi karyawan satu sama lain dan sebaliknya akan mendapatkan keuntungan antar sesama karyawan dan juga perusahaan, karena telah menyelesaikan pekerjaan dalam membuat wig dengan tepat waktu, sehingga nama baik perusahaan terjaga dan tujuan perusahaan juga tercapai.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja. Hal tersebut sesuai penelitian yang dilakukan oleh Kristiani, dkk (2013) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja.

Hal ini terjadi karena karyawan dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Kemampuan kerja para karyawan dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh karyawan, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja karyawan (Irsyad *et al.*, 2021). Menurut Thoaha dalam Koleangan (2017), kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan PT Sung Chang Indonesia Cabang Kebumen yaitu masing-masing karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dan sesuai dengan kecepatan tangan dalam bekerja. Apabila karyawan memiliki kemampuan yang tinggi maka ia akan mendapat hasil pembuatan wig yang banyak dan sebaliknya jika karyawan memiliki kemampuan yang rendah maka ia akan mendapat hasil pembuatan wig yang sedikit. Terkait gaji dari masing-masing karyawan juga berbeda sesuai dengan jumlah pembuatan wig yang mereka dapatkan, karena usaha ini menggunakan sistem kerja borongan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik dan perlu untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh *Internal Locus Of***

Control, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang Kebumen”.

KAJIAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2017), indikator kinerja sebagai berikut :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanaan tugas
- d. Tanggung jawab

2. *Internal Locus of Control*

Menurut Rotter (dalam Jaya Rahmat, 2015), *internal locus of control* adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh kemampuannya sendiri. Menurut Rifa'i dan Anni (2010) dalam (Alfitami dan Rustiana, 2017) indikator *internal locus of control* sebagai berikut :

- a. Keyakinan bahwa kejadian yang dialaminya merupakan akibat dari perilaku dan tindakannya sendiri.
- b. Memiliki kendali yang baik terhadap perilakunya sendiri.
- c. Cenderung dapat mempengaruhi orang lain.
- d. Yakin bahwa usaha yang dilakukan dapat berhasil.
- e. Aktif mencari informasi dan pengetahuan terkait situasi yang sedang dihadapi.

3. *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Pristiwati & Sunuharyo (2018), *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Menurut Podsakoff dkk, (2000);

Sahertian, (2010) indikator *organizational citizenship behavior* sebagai berikut :

- a. *Helping behavior* (perilaku membantu)
- b. *Sportsmanship* (sikap sportif)
- c. *Organizational loyalty* (loyalitas organisasi)
- d. *Organizational compliance* (kepatuhan organisasi)
- e. *Individual initiative* (inisiatif individu)
- f. *Civic virtue* (moral kemasyarakatan)
- g. *Self-development* (pengembangan diri)

4. Kemampuan Kerja

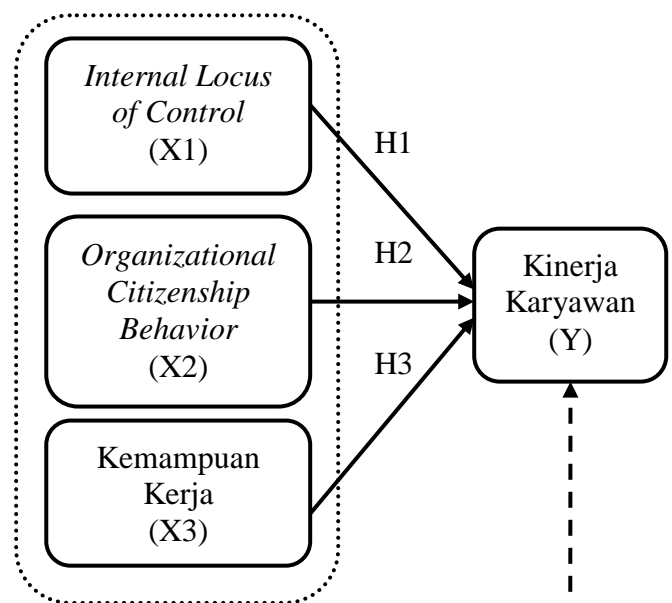
Menurut Thoaha dalam Koleangan (2017), kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Menurut Raharjo, Paramita & Warso (2016), indikator kemampuan kerja sebagai berikut :

- a. Pengetahuan (*knowledge*)
- b. Pelatihan (*training*)
- c. Pengalaman (*experience*)

Model Empiris

Model empiris dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Gambar II-1
Model Empiris**



Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini, 2021

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini merupakan variabel-variabel penelitian yang meliputi *internal locus of control* (X1), *organizational citizenship behavior* (X2), kemampuan kerja (X3), kinerja karyawan (Y). Subyek dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang Kebumen yang berjumlah 35 orang.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang menggunakan modifikasi skala *likert* dimana responden akan memilih tingkat kesetujuannya dan ketidaksetujuannya terhadap pernyataan tertentu berdasarkan empat alternatif jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang Kebumen yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara (1) wawancara, (2) kuesioner, (3) studi pustaka. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS for windows versi 22.00*. Teknik analisis data yang dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis data secara statistika meliputi: (1) uji validitas dan reliabilitas (2) uji asumsi klasik (3) analisis regresi (4) uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Data kuesioner yang telah didapatkan perlu adanya pengujian validitas untuk melihat tingkat kevalidan masing-masing butir pernyataan. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh

kuesioner tersebut (Sugiyono, 2012:172). Tingkat validitas diperoleh dengan membandingkan $\alpha < 0,5$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid. Nilai r_{tabel} pada derajat kebebasan ($df = n - 2$ atau $35 - 2 = 33$) maka nilai r_{tabel} sebesar 0,3338.

Tabel IV-4
Hasil Uji Validitas Variabel
Internal Locus of Control

| No | Item Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Ket. |
|----|--------------------|--------------|-------------|-------|
| 1. | Butir 1 | 0,367 | 0,3338 | Valid |
| 2. | Butir 2 | 0,452 | 0,3338 | Valid |
| 3. | Butir 3 | 0,611 | 0,3338 | Valid |
| 4. | Butir 4 | 0,476 | 0,3338 | Valid |
| 5. | Butir 5 | 0,654 | 0,3338 | Valid |
| 6. | Butir 6 | 0,626 | 0,3338 | Valid |
| 7. | Butir 7 | 0,546 | 0,3338 | Valid |
| 8. | Butir 8 | 0,552 | 0,3338 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel IV-5
Hasil Uji Validitas Variabel
Organizational Citizenship Behavior

| No | Item Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Ket. |
|----|--------------------|--------------|-------------|-------|
| 1. | Butir 1 | 0,687 | 0,3338 | Valid |
| 2. | Butir 2 | 0,498 | 0,3338 | Valid |
| 3. | Butir 3 | 0,608 | 0,3338 | Valid |
| 4. | Butir 4 | 0,519 | 0,3338 | Valid |
| 5. | Butir 5 | 0,540 | 0,3338 | Valid |
| 6. | Butir 6 | 0,564 | 0,3338 | Valid |
| 7. | Butir 7 | 0,645 | 0,3338 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas
Variabel Kemampuan Kerja

| No | Item Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Ket. |
|----|--------------------|--------------|-------------|-------|
| 1. | Butir 1 | 0,873 | 0,3338 | Valid |
| 2. | Butir 2 | 0,650 | 0,3338 | Valid |
| 3. | Butir 3 | 0,744 | 0,3338 | Valid |
| 4. | Butir 4 | 0,646 | 0,3338 | Valid |
| 5. | Butir 5 | 0,517 | 0,3338 | Valid |
| 6. | Butir 6 | 0,748 | 0,3338 | Valid |
| 7. | Butir 7 | 0,539 | 0,3338 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel IV-7
Hasil Uji Validitas
Variabel Kinerja Karyawan

| No | Item Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Ket. |
|-----|-----------------|--------------|-------------|-------|
| 1. | Butir 1 | 0,778 | 0,3338 | Valid |
| 2. | Butir 2 | 0,780 | 0,3338 | Valid |
| 3. | Butir 3 | 0,767 | 0,3338 | Valid |
| 4. | Butir 4 | 0,704 | 0,3338 | Valid |
| 5. | Butir 5 | 0,822 | 0,3338 | Valid |
| 6. | Butir 6 | 0,685 | 0,3338 | Valid |
| 7. | Butir 7 | 0,547 | 0,3338 | Valid |
| 8. | Butir 8 | 0,473 | 0,3338 | Valid |
| 9. | Butir 9 | 0,617 | 0,3338 | Valid |
| 10. | Butir 10 | 0,610 | 0,3338 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2021

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2011:47), yang mengacu pada rumus *Alpha Cronbach* dengan kriteria pengujiannya yaitu suatu variabel dikatakan reliabel, apabila hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel dan hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel.

Tabel IV-8
Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | Syarat Reliabel | Ket. |
|----|--|------------------|-----------------|----------|
| 1. | <i>Internal Locus of Control</i> | 0,649 | $\alpha > 0,60$ | Reliabel |
| 2. | <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 0,668 | $\alpha > 0,60$ | Reliabel |
| 3. | Kemampuan Kerja | 0,802 | $\alpha > 0,60$ | Reliabel |
| 4. | Kinerja Karyawan | 0,871 | $\alpha > 0,60$ | Reliabel |

Sumber: Data primer diolah, 2021

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi

atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi.

Tabel IV-9
Hasil Uji Multikolinieritas

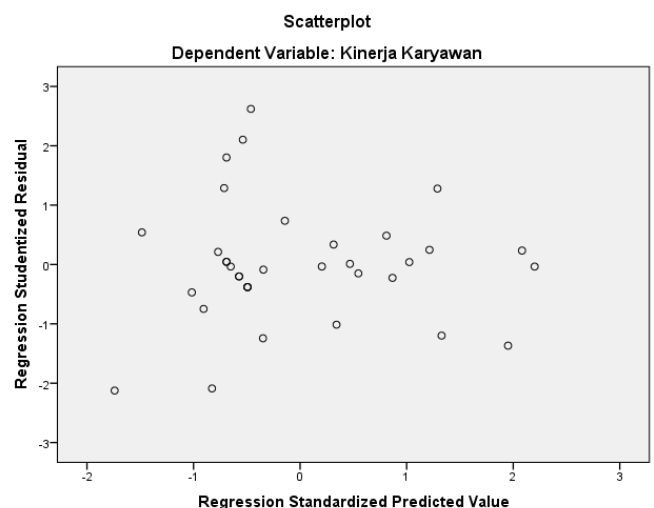
| No | Variabel Bebas | Collinearity Statistic | |
|----|--|------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1. | <i>Internal Locus of Control</i> | 0,433 | 2,308 |
| 2. | <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 0,964 | 1,038 |
| 3. | Kemampuan Kerja | 0,444 | 2,252 |

Sumber: Data primer diolah, 2021

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain.

Gambar IV-1
Uji Heteroskedastisitas

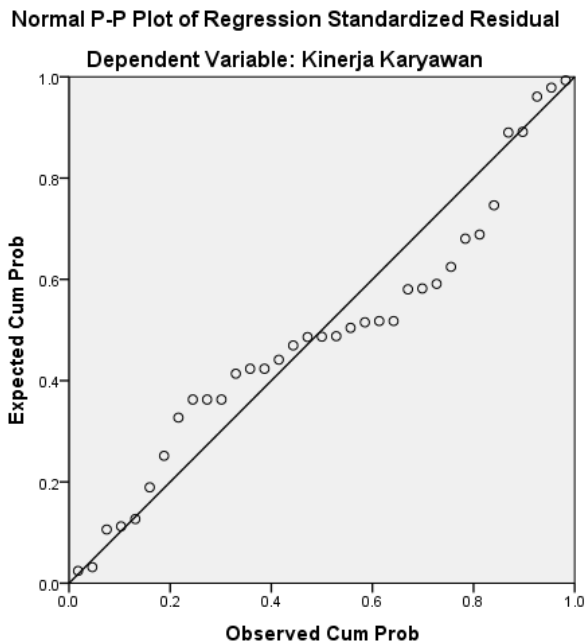


Sumber: Data primer diolah, 2021

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009:147).

Gambar IV-2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer diolah, 2021

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2013:96), analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.

Tabel IV-10
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-------------------------------------|----------------|--------------|------|------------|
| Model | | Unstandardize | Standardized | t | Sig. |
| | | d Coefficients | Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | |
| 1 | (Constant) | -3.236 | 4.645 | | -.697 .491 |
| | Internal Locus of Control | .199 | .170 | .137 | 1.168 .252 |
| | Organizational Citizenship Behavior | .138 | .132 | .082 | 1.044 .305 |
| | Kemampuan Kerja | 1.200 | .174 | .800 | 6.905 .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2021

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan maupun sendiri-sendiri.

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi secara parsial pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu *internal locus of control*, *organizational citizenship behavior* dan kemampuan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel IV-11
Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|-------|-------------------------------------|--------------|-------|------|------------|
| | Unstandardize | Standardized | Std. | t | Sig. |
| | | | | | |
| B | Beta | Error | | | |
| 1 | (Constant) | -3.236 | 4.645 | | -.697 .491 |
| | Internal Locus of Control | .199 | .170 | .137 | 1.168 .252 |
| | Organizational Citizenship Behavior | .138 | .132 | .082 | 1.044 .305 |
| | Kemampuan Kerja | 1.200 | .174 | .800 | 6.905 .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2021

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F yaitu untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Untuk menghitung F_{tabel} dapat dilakukan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} df1 &= k - 1 \\ &= 4 - 1 \\ &= 3 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} df2 &= n - k \\ &= 35 - 4 \\ &= 31 \end{aligned}$$

Tabel IV-12
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 417.267 | 3 | 139.089 | 45.570 | .000 ^b |
| Residual | 94.619 | 31 | 3.052 | | |
| Total | 511.886 | 34 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Organizational Citizenship Behavior, Internal Locus of Control

Sumber: Data primer diolah, 2021

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2009:87), koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel IV-13
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .903 ^a | .815 | .797 | 1.74706 |

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Organizational Citizenship Behavior, Internal Locus of Control

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2021

Pembahasan

Pengaruh *internal locus of control* terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang Kebumen

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *internal locus of control* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang Kebumen diperoleh bahwa nilai t_{hitung} 1,168 < t_{tabel} 2,03951 dengan tingkat signifikansi 0,252 > 0,05 maka H_0 diterima H_1 ditolak.

Berdasarkan berbagai varian dari indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat *internal locus of control* memberikan hasil tidak memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa *internal locus of control* tidak dapat menjadi prediktor atau pengukur yang tepat untuk kinerja karyawan bagian produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya, belum tentu mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amila (2021) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa *internal locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang Kebumen

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel *organizational citizenship behavior* diperoleh bahwa nilai t_{hitung} 1,044 < t_{tabel} 2,03951 dengan tingkat signifikansi 0,305 > 0,05 maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya bahwa variabel *organizational citizenship behavior* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang Kebumen.

Persepsi terhadap semakin kuatnya OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terkait dengan sikap dan perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan melebihi SOP yang diterapkan ternyata tidak terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *organizational citizenship behavior* tidak meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Eddy Rosidi, dkk (2018) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang Kebumen

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel kemampuan kerja diperoleh bahwa nilai t_{hitung} 6,905 > t_{tabel} 2,03951, dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak H_1 diterima. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang Kebumen.

Hal ini menunjukkan bahwa apabila kemampuan kerja karyawan bagian produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang Kebumen baik, maka kinerja karyawan bagian produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang Kebumen juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Apabila kemampuan kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugiharta (2019) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristiani, dkk (2013) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

PENUTUP DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka terdapat beberapa implikasi praktis yang sesuai dengan prioritas yang dapat dijadikan sebagai masukan bagi organisasi, antara lain sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *internal locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan kurangnya keyakinan pada diri karyawan atas usaha atau keberhasilan dalam bekerja tergantung dari diri sendiri. Karyawan PT Sung Chang Indonesia Cabang Kebumen diharapkan dapat membangun keyakinan pada dirinya sendiri atas upaya untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja ditentukan oleh kemampuan atau usaha dari diri sendiri.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan oleh karyawan dalam bekerja kurang sungguh-sungguh dan selalu mengeluh apabila diberi pekerjaan dalam membuat wig yang banyak oleh pusat apalagi jika ada karyawan lain yang belum bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan

tepat waktu yang menyebabkan perpanjangan waktu pengiriman wig ke pusat PT Sung Chang Indonesia.

Guna meminimalisir hal tersebut maka rekan kerja yang sudah menyelesaikan pekerjaannya lebih awal akan membantu karyawan lain yang belum bisa menyelesaikannya agar hasil produksi wig dapat dikirim ke pusat PT Sung Chang dengan tepat waktu. Selain itu, perusahaan perlu mengadakan evaluasi agar mengetahui penyebab karyawan yang selalu mengeluh. Dengan demikian, dapat membentuk perilaku dan sikap karyawan yang lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan oleh karyawan yang cepat menguasai berbagai macam PK (rumus dalam membuat wig) agar karyawan dalam bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Guna meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam menguasai berbagai macam PK (rumus dalam membuat wig), hendaknya PT Sung Chang Indonesia Cabang Kebumen mengadakan pelatihan yang sering dilakukan sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan perlu mengadakan training-training yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, M. 2020. *Hubungan Antara Internal Locus of Control Dengan Fear Of Success Pada Mahasiswa*. Surabaya: UIN Sunan Ampel.
- Ameilia Silvi, W. 2020. *Pengaruh Locus of Control, Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Syari'ah Al-Mabrur Ponorogo*. Jawa Timur: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Amila, D. I. 2021. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Quality of Work Life dan*

Pengaruh *Internal Locus of Control*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang Kebumen

Internal Locus of Control terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Wijaya Kusuma. Kebumen: Universitas Putra Bangsa.

- Andayani, S. 2019. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Profitabilitas Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Farmasi Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Ardian, N. 2019. Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*. Vol. 4, No. 2, 120-121.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. 2019. Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 8, No. 1, 6993.
- Chasanah, I., & Rustiana, A. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, Vol. 6, No. 2, 435.
- Dewi, L., Sari, P. O., & Ari Kadi, D. C. 2021. Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tri Dana Mandiri di Dungus Madiun. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*. Vol. 3, 3.
- Dewi, M. D. W., & Adiwibowo, A. S. 2019. Pengaruh Profitabilitas, Liabilitas, Leverage, Pertumbuhan Penjualan, Dan Dividen Terhadap Harga Saham (Konsisten Terdaftar Lq45 Periode Tahun 2014-2016). *Diponegoro Journal of Accounting*, Vol. 8, No.1, 9.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Pertanian*. Vol. 1, No. 9, 1899.
- Farlen, F. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)*. Yogyakarta: UPN "VETERAN".
- Firmansyah, Y. 2019. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2000. "Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2006. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21. Cetakan IV. Semarang: Badan Penerbitan UNDIP.
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2011. *Mengolah Data Statistik secara Profesional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Jilid 3. Yogyakarta: Andi.
- Hambali, I. 2018. Pengaruh Lokus Kendali dan Keinginan Berpindah Terhadap Tingkat Penyimpangan Auditor. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Hartono, R. 2018. Pengaruh Profitabilitas Terhadap Harga Saham (Studi Empiris

Pengaruh *Internal Locus of Control*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang Kebumen

- Pada Perusahaan Properti Dan Rel Estate Yang Listed di BEI Periode 2013-2016). Universitas Muhammadiyah Jember.
- Semarang. Skripsi (Tidak Dipublikasikan).
- Hastini, L. Y., Mariyanti, E., & Mustika, M. S. 2017. Pengaruh *Locus of Control* dan Kepribadian Proaktif Terhadap Kinerja Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Mahasiswa Universitas Dharma Andalas). Padang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas.
- Lestari, E. 2021. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group)*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Herlina, I. 2017. Analisis Potensi Penerimaan Pajak Parkir di Kota Bandung. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Maulana, T. M. I. 2020. Proses Penyampaian Informasi Kepada Pelanggan di Public Information Desk PT Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma. Institut Pertanian Bogor.
- Irsyad, H., Farizi, M. A., Wahyu Guntoro, H. I., & Gayus, E. 2021. Pengaruh Manajemen Kinerja (Kemampuan Kerja) Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Setia Budi Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen Pengukuran Kinerja*. Jakarta: Universitas Nasional.
- Melianah. 2019. Pengaruh *Internal Locus of Control* Terhadap Kinerja Auditor Internal Dalam Perspektif Etika Kerja Islam (Studi Pada Kantor Inspektorat Kota Bandar Lampung). Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan.
- Kholid, M. 2020. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reza Perkasa Pada Bagian Produksi Unit Rumah Potong Ayam (RPA). Jombang: STIE PGRI Dewantara.
- Nanda, W., P. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Skeptisme Profesional Terhadap Kemampuan Auditor Mendeteksi Kecurangan. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- 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*. Vol. 5, No. 3.
- Napitupulu, D. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatra Utara. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*. Vol. 2, No. 3.
- Komala, T., Priadana, H. S., Ms, P. I., & Indah, D. Y. 2019. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Sopir Bus di PT. Primajasa Bandung*. Bandung: Perpustakaan FEB Unpas.
- Nazir, Moh. 2013. Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Kores, H. S. 2018. Analisis Faktor Kemampuan Hubungan Atasan Bawahan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kinarya Mandiri Trans
- Pandanwangi, S., S. 2018. Usulan Nilai Relatif Jabatan Dengan Menggunakan Metode Poin Pada RM Ayam Geprek Bu Sastro. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.
- Prabowo, H. 2014. Hubungan Keaktifan Mengikuti Kegiatan Osis dan Kemandirian Belajar Dengan Prestasi Belajar Pkn Siswa Kelas VIII SMP Negeri Se-Kota Yogyakarta Tahun Ajaran 2012/2013. Skripsi Sarjana (Tidak

Pengaruh *Internal Locus of Control*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang Kebumen

- dipublikasikan). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pratiwi, N. E., & Juniarty, A. T. 2018. Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi. Bandung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas.
- Raharjo, S., Paramita, P. D., & Warso, M. M. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada KUD “Pati Kota” Kabupaten Pati). *Jurnal Manajemen*. Vol. 2, No. 2.
- Rahmawati, N. 2020. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Account Officer (AO)(studi pada PT BPR Berkah Pakto)*. Jombang: STIE PGRI Dewantara.
- Saleh, K. 2019. Analisis Pengaruh Pemahaman Tugas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, Vol. 4, No. 2, 131.
- Sari, D. A. 2021. *Pengaruh Perceived Organizational Support, Kompetensi Dan Physical Work Environment Terhadap Organizational Commitment (Studi pada Karyawan Basecamp AMP PT Tradha Group Kebumen)*. Kebumen: Universitas Putra Bangsa.
- Sekaran, Uma. 2007. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyanti, P., R. & Suyanto, S. 2021. Kualitas Pelayanan Pramusaji Untuk Meningkatkan Pelayanan di Restaurant Srimanganti di Hotel Grand Keisha Yogyakarta. *Jurnal Pariwisata Indonesia*, Vol. 16, No. 1, 72-73.
- Silaban, H. 2017. Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Cipayung Depok. *SPEKTRUM: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, Vol.14, No.2, 253.
- Sugiharta, B. J. 2019. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame di Bali Tahun 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Vol. 11, No. 1, 45-46.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Cetakan ke-11. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, H. 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan CV. Naga Mas Mitra Sentosa Cirebon. Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan). Tegal: Universitas Pancasakti.
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P., & Lumintang, G. G. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA*, Vol. 7, No. 1, 372.
- Tiara, S. 2020. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) TBK Medan. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Widodo, A. S., Kumara, D., & Wardani, S. 2020. Reorientasi Peran Karang Taruna: Mengembangkan Manajemen Organisasi Yang Selaras Dengan Konteks

Pengaruh *Internal Locus of Control*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang Kebumen

Pembangunan Daerah. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, Vol. 1, No, 1, 9.

- Wijaya, B., E. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Palembang: Program Studi Manajemen Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya.
- W. Purhantara. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yafi, A. 2019. Pengaruh Pesan Iklan, Kreativitas Iklan, dan Frekuensi Penayangan Iklan Terhadap Minat Beli Pada Produk Mobil Wuling. Semarang: Unika Soegijapranata.
- Yudha, C. A., & Ruhana, I. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 2, No. 2, 4.