

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Work Ability, Work Morale, and Work Environment on Employee Performance in Companies Engaged in the Bag Industry

Kemampuan Kerja, Semangat Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan yang Bergerak pada Bidang Industri Tas

Ica Safaatul Ilmi, icasafaa@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Sumartik Sumartik, sumartik@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

The following research is to describe and analyze more deeply the influence of Work Ability, Work Spirit, and Work Environment Variables on an Employee Performance at UD. Suwarlandono Art Tanggulangin. In this research method using a quantitative method, for data collection by using questionnaires. In the sample using a saturated sample, where there are 170 respondents at UD. Suwarlandono Art Tanggulangin. There is an analysis that includes the first classical assumption, the second multiple linear regression analysis, and finally the simultaneous test and also the partial test with the help of a software, namely SPSS version at 22. Then the primary data is obtained through a questionnaire on the measurement, namely by using a scale interval to be tested on the validity and reliability of a data declared valid and reliable. From the results of this study, it proves that work ability, work enthusiasm, and work environment have a partial and simultaneous influence on employee performance.

Published date: 2023-01-30 00:00:00

Pendahuluan

Industri adalah suatu kegiatan usaha dalam mengelola suatu bahan baku untuk membuat barang jadi dengan memanfaatkan sumber daya manusia. Pada industri saat ini adanya perubahan yang signifikan didalam dunia bisnis. Adanya dampak dalam persaingan bisnis yang sangat ketat dalam lingkungan internal maupun juga lingkungan eksternal. maka dari itu yang akan memaksa organisasi untuk menjalankan manajemen secara tepat dan baik dengan memilih kualitas sumber daya manusia dalam melakukan strategi dengan pengembangan organisasi. Peran sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi yaitu sangat dominan, karena dalam suatu organisasi penggerak paling utama yaitu sumber daya manusia, maka diperlukan perhatian pengelolaan sumber daya manusia dengan baik dan tepat. Dikarenakan memiliki tenaga atau energi, bakat, serta kreativitas yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya [1]

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja. Kinerja (Performance) adalah gambaran yang mengenai tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan suatu sasaran, tujuan, misi, dan visi dalam organisasi yang tertuang ke strategi palanning suatu organisasi [2]. Kinerja yang pada umumnya dapat diartikan yaitu sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan atau menjalankan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang mengenai kemampuan seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab dari perusahaan tersebut. Kinerja yang dicari dalam suatu organisasi perusahaan yaitu seseorang yang tergantung dari kemampuan kerja yang diterima. Dengan upaya meningkatkan semangat kerja dengan cara memberikan lingkungan kerja yang aman dan kondusif sesuai dalam pekerjaan karyawan. baik [3].

Salah satu cara yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kemampuan kerja karyawan, bahwa kemampuan (ability) adalah sebagai kapasitas seseorang yang bertujuan melakukan berbagai macam tugas dalam suatu pekerjaannya. Kemampuan merupakan sebuah penilaian atas apa yang dilakukan oleh seseorang [4]. Menurut [5] Menjelaskan kemampuan kerja merupakan salah satu yang berperan penting dan akan berpengaruh dalam keberhasilan karyawan pada waktu menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan ialah potensi yang terdapat pada dalam diri setiap seseorang untuk berbuat sesuatu maka memungkinkan seseorang guna dapat melakukan atau menjalankan pekerjaan atau juga tidak dapat bisa melakukan pekerjaan tersebut. kemampuan yaitu faktor yang positif yang diyakini yaitu mampu mendorong serta mempengaruhi karyawan pada semangat kerja agar dapat melaksanakan pekerjaan secara baik

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Semangat kerja ialah suatu keinginan atau kemauan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan secara baik, kesenangan yang mendalam dalam melakukan pekerjaannya dan guna dapat mencapai kerja dengan maksimal serta atas dasar kemampuannya [6]. Semangat kerja dalam melakukan suatu pekerjaan dapat diharapkan akan lebih cepat selesai dengan lebih baik guna mengetahui serta menggambarkan pekerja karena adanya semangat kerja di dalam suatu perusahaan atau organisasi. semangat kerja yaitu menggambarkan sebuah perasaan happy atau senang pada setiap individu atau juga kelompok serta puas terhadap seperti halnya yaitu suatu kebijakan, Kerjasama, kondisi kerja, lingkungan kerja serta yang guna mendorong mereka untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik akan kinerjanya [7].

Selanjutnya Lingkungan kerja yaitu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari sarana dan prasarana di dalam pekerjaan nya pada saat karyawan melaksanakan atau menjalankan suatu pekerjaannya yang dapat mempengaruhi suatu pelaksanaan pekerjaannya [8]. Menurut [9] Lingkungan kerja fisik merupakan yang terdapat pada sekitar tempat kerja dalam bentuk fisik yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung pada karyawan. Sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik merupakan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dari atasan maupun juga dengan rekan kerja atau juga dengan bawahan. Maka dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang sudah melekat pada para karyawan tidak dapat bisa dipisahkan untuk dapat melakukan kinerja bekerja yang baik. Maka pada lingkungan kerja yaitu menciptakan kinerja karyawan karena berpengaruh pada para karyawan dalam menyelesaikan tugasnya yang akan meningkatkan suatu kinerja karyawan.

Dalam penelitian dilakukan di UD. Suwarlandono Art. Sebagai objek penelitian yang berlokasi di dusun Nggodog jalan utama di desa Kedensari, Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo. UD. Suwarlandono Art. Merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang industry berbagai macam tas yang didirikan pada tahun 1990 yaitu salah satu IKM yang terkenal di daerah Tanggulangin, yang merupakan usaha turun temurun dari Bapak Suwarlandono yang sekarang ini usahanya dikelola oleh putranya sendiri yaitu Syaifullah Suwarlandono.

Pada penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan Kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh Kemampuan kerja, Semangat kerja, dan Lingkungan kerja menunjukkan hasil penelitian yang berbeda yang dimana pada penelitian yang dilakukan [10] yang mana pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh [11] juga menunjukkan hasil yang berbeda, hal ini karena Semangat kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan [12] menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan dari hasil latar belakang di atas, peneliti pun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PengaruhKemampuankerja, Semangatkerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada UD. Suwarladono Art Tanggulangin".

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian analisis datanya dipengaruhi oleh variable-variabel yang akan dianalisis. bahwa metode penelitian adalah pendekatan kuantitatif yang dapat diartikan sebagai suatu metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, yang dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dengan menggunakan suatu instrumen penelitian yaitu sebagai pengumpulan data, dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau bersifat statistik yang bertujuan untuk melakukan uji hipotesis yang telah dipastikan [13]

Lokasi Penelitian

Dalam Penelitian ini dilakukan di UD. Suwarlandono Art yang berlokasi di dusun Nggodog jalan utama di desa Kedensari, Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo.

Definisi Operasional

a. Kemampuan kerja

Kemampuan ialah potensi yang terdapat pada dalam diri setiap seseorang untuk berbuat sesuatu maka kemungkinan seseorang guna dapat melakukan atau menjalankan pekerjaan atau juga tidak dapat melakukan pekerjaan. Berikut Indikator Kemampuan Kerja [14] yaitu Kemampuan bekerjasama, Ketepatan waktu, keahlian dan keterampilan, tanggung jawab, Hasil kerja.

b. Semangat Kerja

semangat kerja adalah suatu keinginan atau kemauan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik. Kesenangan yang mendalam untuk melakukan pekerjaannya dan guna dapat mencapai kerja dengan maksimal agar dapat diharapkan akan lebih cepat selesai dengan baik serta atas dasar kemampuannya. Berikut Indikator Semangat kerja [15] yaitu Keinginan dalam bekerja, Kepuasan, Kesenangan, Kesungguhan dalam bekerja.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu sesuatu yang terdapat pada sekitar para pekerja. Serta akan dapat mempengaruhi suatu diri pekerja dalam menjalankan suatu tugas yang telah dibebankan. Berikut Indikator Lingkungan kerja [16] yaitu penerangan atau pencahayaan, kebisingan, tata warna, hubungan kerja.

d. Kinerja karyawan

kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja dengan cara kualitas dan juga kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan atau melaksanakan tugas pekerjaannya yang telah diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya. Berikut Indikator Kinerja karyawan [17] yaitu Kualitas kerja, Komunikasi, Kehadiran, Inisiatif.

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Pada penelitian ini, populasi yang diambil adalah seluruh karyawan pada UD. Suwarlandono yang berjumlah 170 orang.

b. Sampel

Pada penelitian ini, sampel yang digunakan Dengan menggunakan sampel teknik *non probability sampling* ini terdapat enam jenis yaitu sampling sistematis, kuota, *aksidental purposive*, jenuh, dan *snowball*. Penelitian di UD. Suwarlandono ini, menggunakan teknik sampling jenuh, yang dimana pada sampel ini yaitu dengan menggunakan semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel.

Jenis dan Sumber Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Data primer

Dalam penelitian ini dengan menggunakan penyebaran kuesioner. Pada kuesioner dapat digunakan sebagai suatu bukti langsung yang beranggapan bahwa objek penelitian ini benar-benar sesuai melakukan penyebaran kuesioner

secara langsung kepada seluruh karyawan UD.Suwarlandono Art Tanggulangin.

b. Data sekunder

Data Sekunder yakni data telah dikumpulkan yang berasal dari tangan kedua maupun juga dari sumber sumber lain yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Data skunder pada penelitian ini yang berubah secara perusahaan, visi dan misi, serta struktur dan arsip data pada perusahaan UD. Suwarlandono Art Tanggulangin.

Teknik Pengumpulan Data

a. Studi keputusan

Dalam penelitian studi keputusan ini dengan mempelajari literatur relevan sesuai dengan permasalahan yang memiliki kesamaan variabel guna memperoleh suatu landasan teori akan dapat digunakan untuk memecahkan suatu masalah.

b. Wawancara

Dalam penelitian ini peneliti wawancara yang dilakukan secara langsung dengan melakukan survei ke lapangan serta memberikan suatu pertanyaan kepada atasan dan juga pihak yang terkait pada perusahaan.

c. Studi dokumentasi

Dalam penelitian ini sebuah cara untuk mendapatkan atau memperoleh suatu data dengan melalui jurnal, buku, internet, dan literatur yang mempunyai hubungan sama dengan permasalahan.

Dalam tulisan ini menggunakan metode kuisisioner yang merupakan dengan cara pengumpulan suatu data dengan menyebarkan dan memberikan seperangkat pertanyaan kepada setiap responden yang mereka menjawab suatu pertanyaan pertanyaan tersebut.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas ialah untuk mengetahui pada suatu pernyataan kuesioner dengan menilai sah atau valid tidaknya. Pada kuesioner yang dapat dinyatakan valid apabila pada kuesioner mampu mengungkapkan atau menjelaskan suatu yang akan diukur dari kuesioner tersebut. Yang akan menjadi tolak ukur untuk peninjauan dengan sayarat jika nilai r hitung < 0.30 , Maka dapat dinyatakan tidak valid. Adapun hasil uji validitas dari penelitian ini [18]:

Tabel 1. Tabel Uji Validitas

Variabel	Variabel (r hitung)	r kritis	sig	Keterangan	
Kemampuan Kerja (X1)	X1.1	0,559	0,30	0,000	Valid
	X1.2	0,593	0,30	0,000	Valid
	X1.3	0,754	0,30	0,000	Valid
	X1.4	0,701	0,30	0,000	Valid
	X1.5	0,734	0,30	0,000	Valid
	X1.6	0,611	0,30	0,000	Valid
Semangat Kerja (X2)	X2.1	0,548	0,30	0,000	Valid
	X2.2	0,687	0,30	0,000	Valid
	X2.3	0,790	0,30	0,000	Valid
	X2.4	0,809	0,30	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,414	0,30	0,000	Valid
	X3.2	0,609	0,30	0,000	Valid
	X3.3	0,622	0,30	0,000	Valid
	X3.4	0,630	0,30	0,000	Valid
	X3.5	0,499	0,30	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,635	0,30	0,000	Valid
	Y2	0,662	0,30	0,000	Valid
	Y3	0,759	0,30	0,000	Valid
	Y4	0,621	0,30	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 22

Figure 1. Tabel Uji Validitas Data Diolah SPSS 22

Dari pengujian validitas pada tabel 1 diatas menunjukkan bahwa pernyataan kuisiонер dari variabel kemampuan kerja (X1), Semangat kerja (X2), Lingkungan kerja (X3), dan Kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan valid, hal ini dikarenakan memiliki nilai korelasi diatas r kritis yakni 0,30 (>0,30). Jadi, dijelaskan dapat dikatakan valid dan dapat digunakan dalam mengukur varaiabel yang diteliti.

b. Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas yang bertujuan untuk melihat suatu nilai dari Cronbach’s Alpha. Dapat dilihat dari suatu tingkat kehandalan dari jawaban responden kepada suatu item pernyataan pada suatu kuesioner yang dapat dinilai yaitu dengan membandingkan Cronbach’s Alpha dengan Alpha Tabel. Pada suatu varibel yang dapat dikatakan reliabel maka memiliki nilai Cronbach’s Alpha > 0,60. Kemudian pada Cronbach’s Alpha < 0,60 maka pada variabel akan dinyatakan tidak reliabel.

Variabel	Cronbach’s Alpha	Rtabel	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	0,765	0,60	Reliabel
Semangat Kerja (X2)	0,753	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,712	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,765	0,60	Reliabel

Table 1. Hasil Uji Reliabilitas Data Diolah SPSS 22

Menyatakan pada tabel 2 bahwa pada variabel Kemampuan kerja (X1) dapat dinyatakan reliabel dikarenakan pada nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,756 lebih besar dari 0,60, pada variabel Semangat kerja (X2) dapat dinyatakan reliabel dikarenakan nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,753 lebih besar dari 0,60, pada variabel lingkungan kerja (X3) dapat dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,712 lebih besar dari 0,60, dan pada varibel Kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan reliabel dikarenakan nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,765 lebih besar dari 0,60. Maka dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing pada variabel yaitu memiliki status reliabel maka dari itu dapat dilanjutkan kedalam penelitian selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas ialah suatu uji yang memiliki tujuan menganalisa apakah terdapat suatu model regresi yang ditemukan adanya suatu pengaruh antar variabel. Dapat dikatakan baik pada model regresi jika terjadi korelasi diantara variabel bebas(independen). Jika terdapat varaibel bebas (independent) yang saling berkorelasi, maka apda variabel tersebut tidak orthogonal. Variabel orthogonal yaitu variabel bebas yang sama dengan nol. Pada Multikolinieritas ada tidaknya didalam model regresi yaitu dengan melihat suatu nilai Variance Inflation Factor (VIF). Apabila terdapat niali VIF yang lebih besar dari 10, sehingga akan terjadi multikolinieritas.

Model	Collinearity Statistics Tolerance VIF	
(Constaant)		
Kemampuan Kerja (X1)	758	1.319
Semangat Kerja (X2)	857	1.153
Lingkungan Kerja (X3)	833	1.200

Table 2. Hasil Uji Multikolinieritas Data Diolah SPSS 22

Dependet Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil pengujian Tabel 3 di atas untuk varaibel kempuan kerja (X1) mempunyai nilai sebesar 1,139, pada variabel semangat kerja (X2) mempunyai nilai sebesar 1,153, pada variabel lingkungan kerja (X3) mempunyai nilai sebesar 1,200. Dikarenakan pada nilai VIF dari tiga variabel tidak ada yang lebih besar dari 10. Maka dijelaskan dapat dikatakan tidak terjadi adanya multikolinieritas pada suatu variabel bebas atau independent tersebut. terdapat model regresi linier yang baik yang merupakan terbebasnya dari suatu multikolinieritas. Maka dari itu pada variabel bebas atau dependen dalam penelitian ini dikatakan terbebas dari adanya suatu multikolinieritas.

b. Uji Autokorelasi

Tujuan dari pengujian autokorelasi ini adalah untuk mengetahui apakah model regresi linear ini terdapat korelasi atau tidak antar kesalahan pengganggu dalam periode t dengan kesalahan periode t-1. Model regresi yang bebas dari autokorelasi yaitu model regresi yang baik,. Umumnya, uji autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Pengambilan keputusuan ada atau tidaknya korelasi dapat dilihat dari ketentuan berikut: jika $0 < d < dL$, berarti ada autokorelasi positif (+), jika $dL < d < dU$, tidak dapat disimpulkan, jika $4 - dL < d < 4$, berarti ada autokorelasi negatif (-), jika $4 - dU < d < 4 - dL$, tidak dapat disimpulkan, dan jika $dU < d < 4 - dU$, berarti tidak ada autokorelasi [19].

Model Summary b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.657a	.432	.421		1.26355	2.054

Table 3. Hasil Uji Autokorelasi Data Diolah SPSS 22

Dari hasil pengujian Autokorelasi di atas, diperoleh nilai Durbin Watsin sebesar 2,054 dan diperoleh nilai D1 sebesar 1,7134 dan nilai Du sebesar 1,7851, maka dijelaskan dapat dikatakan pada pengujian penelitian ini tidak terdapat autokorelasi. Yang dikarenakan pada Du $D < 4 - Du$ ($1,7851 < 2,054 < 2,2149$).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas memiliki tujuan yang dapat digunakan sebagai suatu pengujian dalam model regresi yang menyebabkan ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke dalam pengamatan lainnya. Yang salah satunya metode yang bertujuan untuk suatu pengujian Heteroskedastisitas ini ialah suatu metode grafik atau juga scatterplot, jika di dalam scatterplot mempunyai titik-titik yang menyebar yang secara acak. Pada titik-titik tersebut baik dibagian atas angka nol (0) ataupun dibagian bawah angka nol (0) dari sumbu vertical maupun juga sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

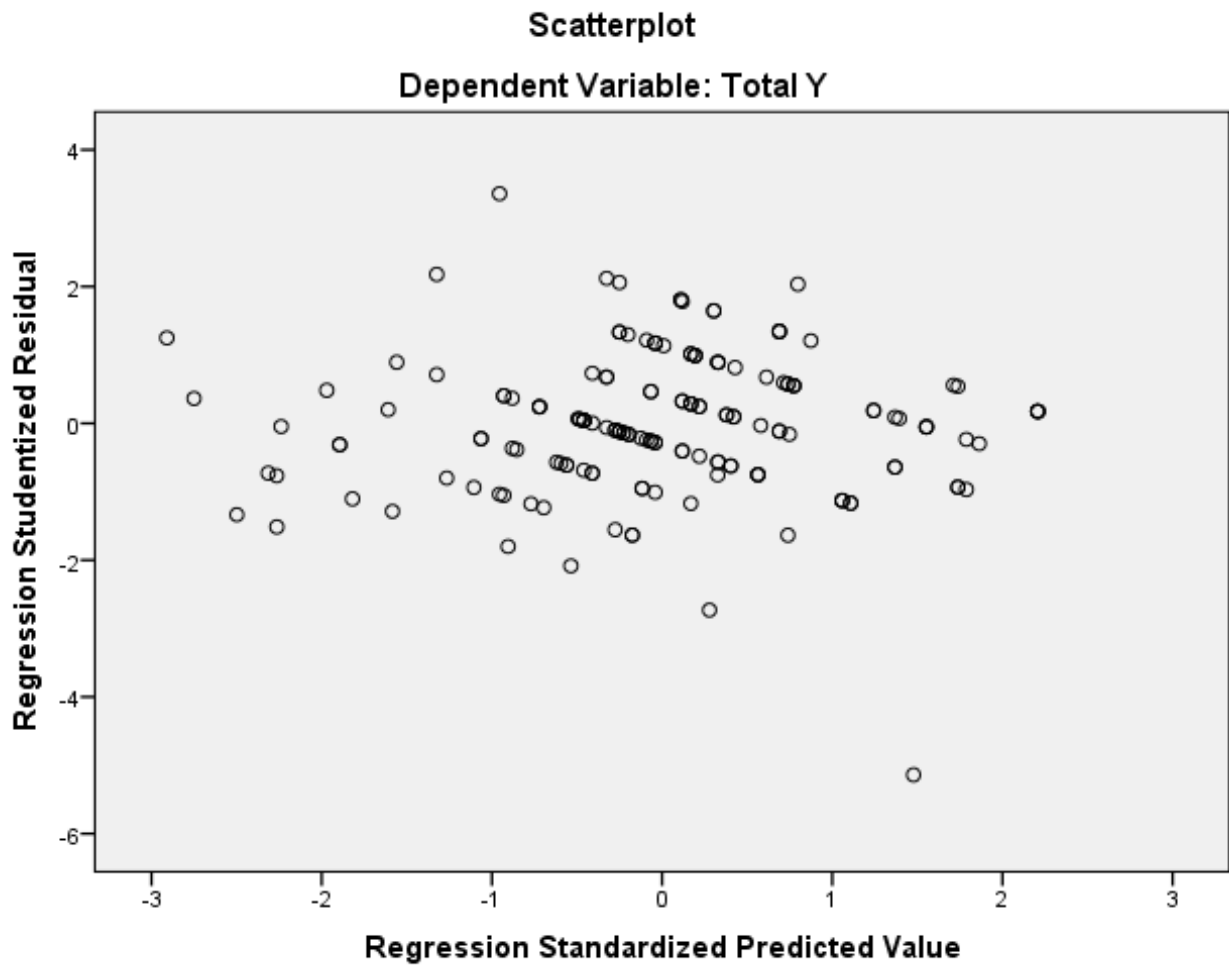


Figure 2. Hasil uji heteroskedastisitas Data Diolah SPSS 22

Berdasarkan grafik scatterplots di atas, dapat dilihat bahwa pada titik-titik data tersebut yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menyebar di sekitar angka 0 dari sumbu Y. Maka dari itu disimpulkan bahwa suatu variabel bebas atau independent tidak terjadi Heteroskedastisitas.

d. Uji Normalitas

Uji Normalitas ialah suatu uji memiliki tujuan untuk mengukur apakah dalam data kita mempunyai distribusi normal atau tidak maka yang akan dapat dipakai kedalam statistic parametik. Dengan mengetahui normal atau tidaknya pada sebuah distribusi dapat menggunakan grafik histogram serta harus menggunakan Plot Of Regession Standartdized Residual.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Total Y

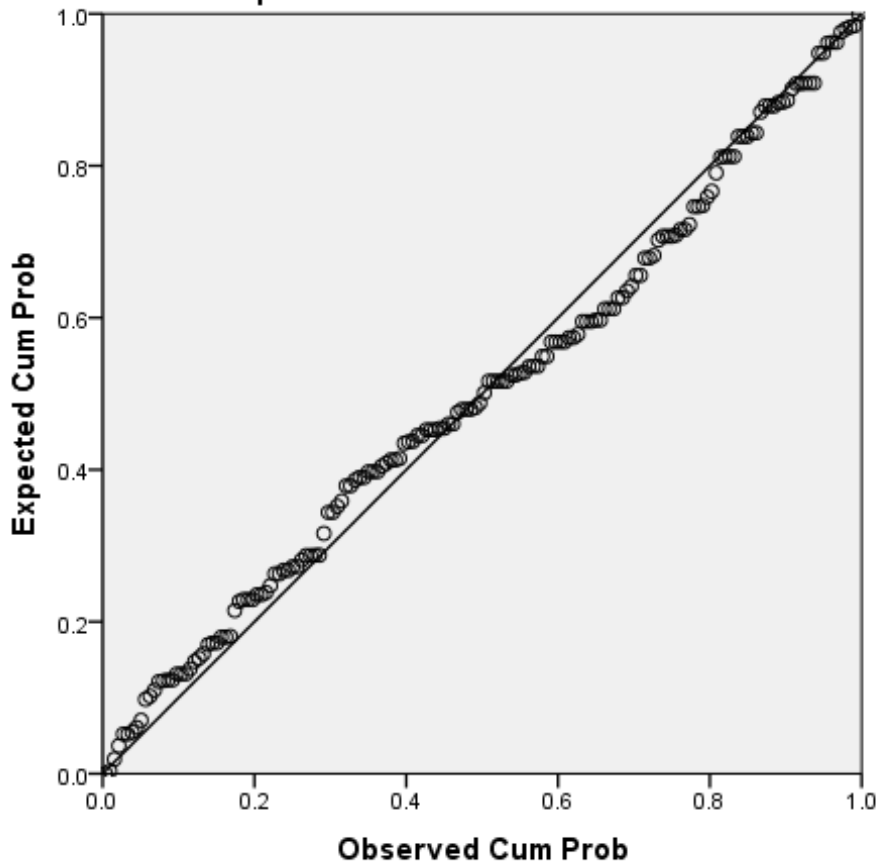


Figure 3. Hasil Uji Normalitas Data Diolah SPSS 22

Dari hasil Uji normalitas pada penelitian ini yang menunjukkan bahwa pada grafik normal probability plot mampu dapat mensyaratkan bersebarannya pada suatu data harus berada di wilayah garis diagonal serta dengan mengikuti arah garis diagonal. Maka dari gambar diatas dengan hasil pengujian dapat dijelaskan bahwa pada gambar tersebut dapat memenuhi syarat normal probability plot. Yang artinya pada populasi suatu data dalam penelitian ini yaitu berdistribusi normal.

e. Uji Linearitas

Uji linieritas yang bertujuan yaitu untuk mengetahui pada dua suatu variabel yang terdapat hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dalam hal ini dalam dua variabel yang dapat dikatakan mempunyai suatu hubungan yang linear apabila nilai signifikan (linearity) yang kurang dari 0,05. Pada uji linier dapat dilihat ANOVA Tabel. Apabila dalam nilai signifikansi pada suatu linearity lebih kecil dari nilai 0,05 maka pada uji linier terdapat hubungan antar variabel yang dinyatakan linier, maka sebaliknya jika nilai linearity yang dinyatakan lebih besar dari 0,05 maka pada hubungan antar variabel tidak memiliki hubungan linier. Maka berikut ini hasil dari uji linieritas yang telah dilakukan oleh peneliti:

No	Variabel	F	Sig. linearity	Kondisi	Kesimpulan
1	X1-Y	70,695	0,000	Sig. < 0,05	Linier
2	X2-Y	32,744	0,003	Sig. < 0,05	Linier
3	X3-Y	38,589	0,000	Sig. < 0,05	Linier

Table 4. Hasil Uji Linearitas Data Diolah SPSS 22

Dari hasil Tabel 5 di atas, menunjukkan Dari hasil perhitungan SPSS dapat diketahui pada nilai linearity dari variabel kemampuan kerja (X1) memperoleh nilai linearity sebesar 0,000, pada variabel semangat kerja (X2) memperoleh nilai linearity sebesar 0,003, pada variabel lingkungan (X3) memperoleh nilai linearity sebesar 0,000.

Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linier anatar variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan, dan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Teknik pada analisis regresi linier berganda dapat digunakan Ketika mengukur kekuatan suatu hubungan pada dua variabel atau lebih serta untuk menunjukkan arah suatu hubungan antara dua variabel dependen dengan independent. Berikut dari hasil suatu pengolahan analisis regresi linier berganda dengan menggunkan oleh data SPSS 22

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.010	1.481		1.357	.177
	Kemampuan Kerja (X1)	.275	.053	.366	5.194	.000
	Semangat Kerja (X2)	.195	.065	.198	2.995	.003
	Lingkunagn Kerja (X3)	.222	.062	.241	3.574	.000

Table 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Data Diolah SPSS 22

Berdasarkan pada tabel 6 yang diatas dijelaskan bahwa pada tabel yang menunjukkan koefisien B yaitu bentuk sebuah persamaan suatu regresi dihasilkan dengan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2,010 + 0,275 + 0,195 + 0,222$$

Dari penjelasan diatas disimpulkan bahwa sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 2,010 sehingga dapat dinyatakan bahwa jika pada variabel bebas yang terdiri dari kemampuan kerja (X1), Semangat kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3) = 0 atau konstan, maka pada variabel kinerja karyawan ialah memiliki nilai sebesar 2,010.
2. Nilai koefisien regresi pada varaiabel kemampuan kerja (X1) sebesar 0,275 sehingga dapat dinyatakan bahwa apabila variabel kemampuan kerja (X1) meningkat dengan satu kesatuan sehingga akan menyebabkan peningkatan pada variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,275.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel Semangat kerja (X2) sebesar 0,195 sehingga dapat dinyatakan bahwa apabila variabel semangat kerja (X2) meningkat dengan satu kesatuan sehingga akan menyebabkan peningkatan pada varibel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 0,195.
4. Nilai koefisien regresipada variabel Lingkungan kerja (X3) sebesar 0,222 sehingga dapat dinyatakan bahwa apabila variabel Lingkungan kerja (X3) meningkat dengan satu kesatuan sehingga akan menyebabkan peningkatan nilai varaiabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 0,222.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X₁), Beban Kerja (X₂), dan Motivasi Berwirausaha (X₃) berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi (Y). dengan dasar pengambilan keputusan [10], yaitu sebagai berikut: Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H₀ diterima dan H_a ditolak, Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, Jika nilai sig $\leq 0,05$, maka H₀ ditolak. Jika nilai sig $\geq 0,05$, maka H_a diterima.

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.010	1.481		1.357	.177
	Kemampuan Kerja (X1)	.275	.053	.366	5.194	.000
	Semangat kerja	.195	.065	.198	2.995	.003

	(X2)					
	Lingkungan kerja (X3)	.222	.062	.241	3.574	.000

Table 6. Hasil Uji Parsial (Uji T) Data Diolah SPSS 22

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan *degree of freedom* (df) sebesar $k=3$ dan $df2 = n-k-1$ ($170-3-1 = 166$) sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,65408 jadi dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kinerja karyawan

Dapat dilihat dari tabel diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,194 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,65408. Jadi, t_{hitung} lebih besar daipada t_{tabel} ($5,194 > 1,65408$) yang dapat diartikan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Serta nilai signifikan ($0,000 < 0,05$), sehingga bisa diartikan bahwa variabel Kemampuan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y). Maka berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai beta (β) sebesar 0,275 dengan nilai tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan pada variabel idependen yaitu Kemampuan kerja (X1) berpengaruh secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

b. Pengaruh Semangat kerja terhadap Kinerja karyawan

Dapat dilihat dari tabel diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,995 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,65408. Jadi, t_{hitung} lebih besar daipada t_{tabel} ($2,995 > 1,65408$) yang dapat diartikan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Serta nilai signifikan ($0,003 < 0,05$), sehingga bisa diartikan bahwa variabel Semangat kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y). Maka berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai beta (β) sebesar 0,195 dengan nilai tingkat signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan pada variabel idependen yaitu Semangat kerja (X2) berpengaruh secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

c. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Dapat dilihat dari tabel diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,574 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,65408. Jadi, t_{hitung} lebih besar daipada t_{tabel} ($3,574 > 1,65408$) yang dapat diartikan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Serta nilai signifikan ($0,000 < 0,05$), sehingga bisa diartikan bahwa variabel Lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y). Maka berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai beta (β) sebesar 0,222 dengan nilai tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan pada variabel idependen yaitu Lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

b. Uji Simultan (F)

Uji Simultan (Uji F) dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Motivasi Berwirausaha (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi (Y). dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara simultan dapat mempengaruhi signifikasi variabel X_1, X_2, X_3 terhadap variabel Y. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, sehingga secara simultan tidak dapat mempengaruhi signifikasi variabel X_1, X_2, X_3 , terhadap Y.

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.902	3	62.967	32.999	.000b
	Residual	316.751	166	1.908		
	Total	505.653	169			

Table 7. Hasil Uji Simultan (Uji F) Data Diolah SPSS 22

Dengan Berdasarkan pada tabel 8 diatas menunjukkan pada pengujian tabel diatas Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan $df1 = k - 1$ ($3 - 1 = 2$) dan $df2 = n-k-1$ ($170-3-1 = 166$) sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,05. Sedangkan pada tabel di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 32,999 dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Jadi, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa variabel bebas, yaitu Kemampuan kerja (X1), Semangat kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

1. Kemampuan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari Hasil pengujian menunjukkan bahwa pada variabel kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa hal tersebut pada kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD.Suwarlandono Art . Hal tersebut menunjukkan bahwa pada kemampuan kerja karyawan UD.Suwarlandono Art dikatakan baik dalam bekerjasama untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya yang akan dapat meningkatkan kinerja karyawan UD.Suwarlandono Art . dikarenakan pada Kemampuan kerja itu sangat menentukan kinerja suatu karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pada penelitian ini Pada indikator yang paling membentuk yang dapat dilihat dari tanggapan mayoritas responden setuju pada variabel Kemampuan kerja adalah kemampuan bekerjasama. Maka dapat dijelaskan bahwa pada karyawan UD.Suwarlandono Art dalam bekerja mereka saling bekerjasama dengan baik antar rekan kerja lainnya pada keterlibatan semua karyawan UD. Suwarlandono Art dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya sehingga akan mempengaruhi pekerjaan yang telah diberikan pada karyawan UD. Suwarlandono Art dengan menghasilkan kualitas yang baik pada suatu ketelitian dan kerapian pada produk yang dikerjakan. Hal ini menunjukkan bahwa pada karyawan UD. Suwarlandono Art Tanggulanggan mempunyai kemampuan bekerjasama dengan baik. Dikarenakan lebih senang atau menyukai dalam bekerja. dengan melakukan bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan dalam mencapai suatu target yang telah ditentukan, Dengan memiliki kemampuan keahlian dan keterampilan yang dimiliki. Maka akan dapat mencapai tujuan pada perusahaan atau organisasi dengan baik. Dengan demikian Kemampuan kerja dapat mempengaruhi Kinerja karyawan.

2. Semangat Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari Hasil pengujian menunjukkan bahwa pada variabel semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa hal tersebut pada semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD.Suwarlandono Art. Bahwa pada Semangat kerja tidak akan terlepas dalam waktu melaksanakan kegiatan kerja. Semangat dan kegairahan kerja yang ada dalam diri karyawan itu sendiri, yang diharapkan akan memiliki dampak pada suatu peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan dalam tempatnya bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pada karyawan UD.Suwarlandono Art ini memiliki semangat kerja yang tinggi. Dengan semangat kerja adanya rasa senang atau happy dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. sehingga dalam bekerja tidak akan terbebani dalam mencapai suatu target yang telah ditentukan dengan efektif dan efisien. Serta menyebabkan pada karyawan UD. Suwarlandono Art memiliki antusias dalam melakukan pekerjaannya. Dengan memiliki dorongan bekerja yang baik dan kesungguhan dalam bekerja meskipun mengalami kegagalan maka karyawan UD. Suwarlandono Art selalu memperbaiki atau mencoba dikarenakan mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja. Maka dari itu suatu keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri tergantung pada semangat kerja karyawan UD.Suwarlandono Art yang akan dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Dengan demikian semangat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan UD. Suwarlandono Art Tanggulanggan. Jika memiliki semangat kerja yang tinggi akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan juga dapat menghasilkan kualitas produk dengan baik.

3. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari Hasil pengujian menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa hal tersebut pada lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD.Suwarlandono Art. Bahwa pada lingkungan kerja yaitu salah satu faktor yang akan dapat mempengaruhi baik dan buruknya suatu kinerja karyawan. Dan yang menjelaskan bahwa situasi atau kondisi yang terdapat kedalam lingkungan pekerjaan itu sendiri dari keseluruhan sarana dan prasarana didalam pekerjaan pada karyawan saat melakukan pekerjaannya. Maka hal ini menunjukkan bahwa pada UD. Suwarlandono Art Tanggulanggan yaitu memiliki lingkungan kerja yang baik pada penerangan dan pencahayaan. Penerangan dan pencahayaan mempunyai peran sangat besar bagi karyawan UD. Suwarlandono Art untuk dapat melancarkan pekerjaan dan keselamatan. Sehingga para karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dengan kualitas kerja yang baik pada ketelitian dan kerapian pada suatu produk yang telah dikerjakan. Tidak hanya itu pada lingkungan kerja lainnya yaitu pada sirkulasi udara di tempat kerja UD. Suwarlandono Art dikatakan baik membuat nyaman dalam bekerja serta tidak merasakan suara bising yang bisa mengganggu karyawan dalam bekerja. Dan juga pada hubungan kerja pada atasan dan rekan kerja lainnya mempunyai hubungan yang baik. Maka dengan memiliki lingkungan kerja yang baik dan memadai yang akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan UD. Suwarlandono Art dalam bekerja. Maka lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan akan berpengaruh pada karyawan UD.Suwarlandono Art dalam menyelesaikan pekerjaannya secara lebih baik. Maka dapat dikatakan bahwa pada lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Kemampuan kerja , Semangat Kerja , dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Hasil analisis data membuktikan bahwa pada Kemampuan kerja, Semangat kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada UD. Suwarlandono Art. Maka hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peningkatan variabel Kemampuan kerja, Semangat kerja, dan Lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. sehingga Kemampuan kerja yang baik, Semangat kerja yang baik, dan Lingkungan kerja yang baik, dapat meningkatkan Kinerja karyawan pada UD.

Suwarlandono Art. Hal ini karena bahwa pada karyawan UD. Suwarlandono Art Tanggulanggin mempunyai kemampuan bekerjasama dengan baik. dikarenakan lebih senang atau menyukai dalam bekerja. dengan melakukan bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan dalam mencapai suatu target yang telah ditentukan, Keterlibatan semua karyawan sangat penting untuk bisa bekerjasama dengan baik antar karyawan lainnya yang dapat mampu meningkatkan suatu kinerja. Dengan semangat kerja yaitu rasa senang atau happy dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. sehingga dalam bekerja tidak akan terbebani dalam mencapai suatu target yang telah ditentukan dengan efektif dan efisien. Serta menyebabkan pada karyawan UD. Suwarlandono memiliki antusias dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian semangat kerja akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan UD. Suwarlandono Art Tanggulanggin. Jika memiliki semangat kerja yang tinggi akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan juga dapat menghasilkan kualitas produk dengan baik. Pada lingkungan kerja pada UD. Suwarlandono Art Tanggulanggin yaitu memiliki lingkungan kerja yang baik pada penerangan dan pencahayaan. Penerangan dan pencahayaan mempunyai peran sangat besar bagi karyawan UD. Suwarlandono Art untuk dapat melancarkan pekerjaan dan keselamatan. Sehingga para karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dengan kualitas kerja yang baik pada ketelitian dan kerapian pada suatu produk yang telah dikerjakan. Dengan memiliki lingkungan kerja yang baik yang akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan UD. Suwarlandono Art dalam bekerja. Maka lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis diatas, dapat disimpulkan bahwa pada pengujian hipotesis variabel kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dikarenakan Semakin baik Kemampuan kerja pada karyawan akan meningkatkan Kinerja Karyawan maka dari dapat mempengaruhinya. Pada pengujian hipotesis variabel Semangat kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dikarenakan Semakin tinggi Semangat kerja pada karyawan akan meningkatkan Kinerja Karyawan maka dapat mempengaruhinya. Pada pengujian hipotesis variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dikarenakan Semakin baik Lingkungan kerja akan meningkatkan Kinerja karyawan maka akan mempengaruhinya. dan Pada pengujian hipotesis variabel kemampuan Kerja, Semangat Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dikarenakan peningkatan variabel Kemampuan kerja, Semangat kerja, dan Lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. sehingga Kemampuan kerja yang baik, Semangat kerja yang baik, dan Lingkungan kerja yang baik, dapat meningkatkan Kinerja karyawan.

References

1. A. Nurrahmi, Hairudinor, and S. Utomo, "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan," *J. Bisnis dan Pambang.*, vol. 9, no. 1, pp. 20-35, 2020,
2. F. Ekonomi and J. Manajemen, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Wenang Indah," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 1,
3. G. N. Sari and S. E. Astuningsih, "Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank ,"
4. Fiona Febri, "Pengaruh Motivasi, Kemampuan, Persepsi Peran Terhadap Kepuasan Pegawai Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Bengkulu," *Vol. 13, No. 1, Pp. 126-139, 2016.*
5. S. P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Edisi baha. Jakarta: Prenhallindo, 1998.
6. M. S. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
7. R. A. Saputra, S. Indarti, and R. L. Garnasih, "Pengaruh Kemampuan, Kepribadian, Dan Sikap Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru," *J. Tepak Manaj.*, vol. XI, no. 2, 2019.
8. E. M. S. Diah Indriani Suwondo, "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan," *J. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 17, no. 2, pp. 41-59, 2015.
9. APU. Sedarmayanti, M.pd, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2009.
10. Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Muqtasid*, 8(2), 119-129.
11. Tampubolon, M. Y. (2018). Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Palang Merah Indonesia (Pmi) Medan.
12. Dumanauw, I. P., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
13. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
14. AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
15. Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke)*. Bumi Aksara.
16. Sedarmayanti, M.pd, .APU. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
17. AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 21 (2023): January

DOI: 10.21070/ijins.v21i.780 . Article type: (Innovation in Industrial Engineering)

Rosdakarya, Bandung.

18. Sugiyono, P. D. (2020). metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d (M. Dr. Ir, Sutopo. S.Pd (ed.); Edisi Kedu). alfabeta.
19. Basuki, Agus Tri. 2016. Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews. Jakarta: Rajawali Pers.