

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Operator PT. Baba Rafi Internasional
Sidoarjo)**

SKRIPSI

Oleh

AHMAD HAMMAM BAIHAQI

NIM: 08020322031



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA**

2026

PERNYATAAN

Saya, Ahmad Hammam Baihaqi, 08020322031, menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 09 April 2026



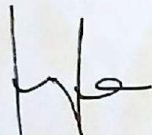
Ahmad Hammam Baihaqi

NIM. 08020322031

Surabaya, 16 April 2026

Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing,



Dr. H. Thayib, S.Ag, M.Si

NIP: 197011161999031001

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Operator PT. Baba Rafi Internasional Sidoarjo)

Oleh
Ahmad Hammam Baihaqi
NIM: 08020322031

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada
tanggal 28 April 2026 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk
diterima

Susunan Dewan Penguji:

1. Dr. H. Thayib, S.Ag, M.Si
NIP: 197011161999031001
(Penguji 1)
2. Hj. Nurlailah, SE., MM.
NIP: 196205222000032001
(Penguji 2)
3. Dr. Ir. Muhamad Ahsan, MM., CHRMP.
NIP: 196806212007011030
(Penguji 3)
4. Riska Ayu Setiawati, S.E., M. SM
NIP: 199305032019032020
(Penguji 4)

Tanda Tangan:

.....
.....
.....
.....

Surabaya, 25 Mei 2026



Dekan
Dr. Sirajul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I.
NIP. 197005142000031001

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Ahmad Hammam Baihaqi
NIM : 08020322031
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Manajemen
E-mail address : ahmadhammambaihaqi@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada PT. Baba Rafi Internasional Sidoarjo)

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 17 Juni 2026

Penulis



(Ahmad Hammam Baihaqi)

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu topik yang menarik dan relevan untuk diteliti karena secara langsung mencerminkan efektivitas implementasi strategi perusahaan, baik dari segi pelayanan maupun pencapaian target perusahaan. Dengan menilai kinerja karyawan, perusahaan dapat mengukur risiko, dan bagi manajemen dapat digunakan untuk memperbaiki strategi dan kebijakan bagi perusahaan untuk lebih baik lagi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan operator PT. Baba Rafi Internasional Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian Asosiatif Kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 77, yang diperoleh melalui probability sampling dengan teknik pengambilan simple random sampling. Penelitian ini menggunakan data panel yang diolah menggunakan software SmartPLS 4.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan rekomendasi kepada pihak manajemen perusahaan agar disarankan untuk lebih memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan dan motivasi kerja, tetapi juga memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan. Perusahaan perlu menetapkan target kerja yang lebih jelas bagi karyawan operator, memperhatikan pengelolaan jam kerja karyawan yang lebih efektif dan pemberian gaji yang sesuai dengan beban kerja yang diharapkan, agar karyawan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja secara optimal untuk meningkatkan stabilitas kinerja karyawan jangka panjang.

Kata kunci: kinerja karyawan, kepuasan kerja, motivasi kerja, kemampuan kerja.

ABSTRACT

Employee performance is an interesting and relevant topic for research because it directly reflects the effectiveness of a company's strategy implementation, both in terms of service and the achievement of company targets. By assessing employee performance, companies can assess risk, and management can use it to improve strategies and policies for the company.

This study aims to examine the influence of work ability and work motivation on the performance of operator employees at PT. Baba Rafi Internasional Sidoarjo. This research uses a quantitative approach with a causal associative research method. Causal associative research aims to determine the relationship between two or more variables. The sample size for this study was 77, obtained through probability sampling using a simple random sampling technique. This study used panel data processed using SmartPLS 4 software.

The results of this study indicate that work ability does not significantly influence employee performance, work motivation does not significantly influence employee performance. However, job satisfaction is proven to have a significant effect on employee performance. This study provides recommendations to company management to pay more attention to human resource management, especially in improving employee performance through an approach that not only focuses on improving work ability and motivation, but also pays attention to the level of employee job satisfaction. Companies need to set clearer work targets for operator employees, pay attention to more effective management of employee working hours and provide salaries that are in accordance with the expected workload, so that employees feel satisfied and motivated to work optimally to improve the stability of employee performance in the long term.

Keywords: employee performance, job satisfaction, work motivation, work ability.

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI | iii |
| LEMBAR PERSETUJUAN | iv |
| LEMBAR PENGESAHAN | v |
| LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI | vi |
| ABSTRAK | vii |
| ABSTRACT | viii |
| KATA PENGANTAR | ix |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 16 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 16 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 17 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 19 |
| 2.1. Teori Kinerja menurut Keith Davis | 19 |
| 2.2. Teori Herzberg's Two-Factor | 20 |
| 2.3. Kemampuan Kerja | 22 |
| 2.4. Motivasi Kerja | 25 |
| 2.5. Kinerja Karyawan | 28 |
| 2.6. Kepuasan Kerja | 31 |
| 2.7. Penelitian Terdahulu | 34 |
| 2.8. Pengembangan Hipotesis | 41 |
| 2.9. Kerangka Konseptual | 43 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 44 |
| 3.1. Jenis Penelitian | 44 |

| | | |
|------------------------|---|------------|
| 3.2. | Tempat dan Lokasi Penelitian | 45 |
| 3.3. | Populasi dan Sampel Penelitian | 45 |
| 3.3.1. | Populasi | 45 |
| 3.3.2. | Teknik Sampling | 47 |
| 3.3.3. | Ukuran Sampel | 48 |
| 3.4. | Variabel Penelitian | 50 |
| 3.4.1. | Variabel Independen | 50 |
| 3.4.2. | Variabel Dependen | 51 |
| 3.5. | Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel | 51 |
| 3.6. | Jenis dan Sumber Data | 53 |
| 3.6.1. | Sumber Data Primer | 54 |
| 3.6.2. | Sumber Data Sekunder | 54 |
| 3.7. | Teknik Pengumpulan Data | 56 |
| 3.8. | Teknik Analisis Data | 59 |
| 3.7.1. | Analisis Statistik Deskriptif | 61 |
| 3.7.2. | <i>Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</i> | 62 |
| BAB IV | HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN | 70 |
| 4.1. | Gambaran Umum Subjek dan Objek Penelitian | 70 |
| 4.2. | Analisis Model dan/atau Pengujian Hipotesis | 81 |
| 4.3. | Pembahasan | 99 |
| BAB V | KESIMPULAN DAN SARAN | 108 |
| 5.1. | Kesimpulan | 108 |
| 5.2. | Saran | 108 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 110 |
| LAMPIRAN | | 118 |
| BIODATA PENULIS | | 123 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1. 1 Peringkat Human Development Index (HDI) Asia Tenggara 2024 | 3 |
| Tabel 1. 2 Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan Operator PT. Baba Rafi Internasional..... | 6 |
| Tabel 1. 3 Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan Operator PT. Baba Rafi Internasional..... | 8 |
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan..... | 34 |
| Tabel 3. 1 Definisi Operasional Pengukuran Variabel | 52 |
| Tabel 3. 2 Skala Likert | 59 |
| Tabel 4. 1 Karakteristik Responden | 82 |
| Tabel 4. 2 Karakteristik Usia..... | 83 |
| Tabel 4. 3 Karakteristik Jenis Kelamin | 84 |
| Tabel 4. 4 Karakteristik Masa Kerja | 85 |
| Tabel 4. 5 Loading Factor | 88 |
| Tabel 4. 6 Nilai Average variance extracted (AVE) | 90 |
| Tabel 4. 7 Cross Loadings..... | 91 |
| Tabel 4. 8 Nilai Composite reliability dan Cronbach's Alpha | 93 |
| Tabel 4. 9 Nilai Koefisien Determinan (R-Square)..... | 94 |
| Tabel 4. 10 Effect Size (F-Square)..... | 95 |
| Tabel 4. 11 Nilai Path Coefficients | 97 |
| Tabel 4. 12 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis | 99 |

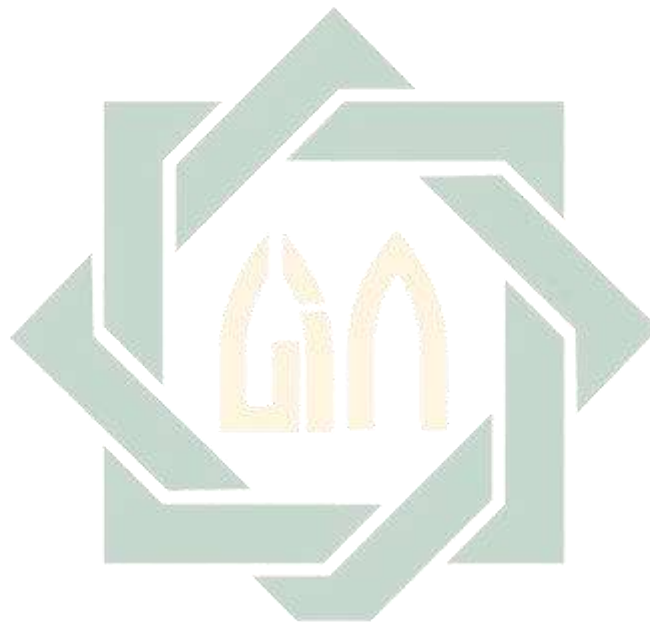
DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1. 1 Grafik Ketidakhadiran Karyawan Operator PT. Baba Rafi Internasional..... | 8 |
| Gambar 1. 2 Grafik Keterlambatan Karyawan Operator PT. Baba Rafi Internasional | 10 |
| Gambar 1. 3 Grafik Denda Keterlambatan Karyawan Operator PT. Baba Rafi Internasional..... | 11 |
| Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual..... | 43 |
| Gambar 3. 1 Rumus Slovin..... | 49 |
| Gambar 4. 1 Logo Merek Dagang PT. Baba Rafi Internasional | 70 |
| Gambar 4. 2 Struktur Perusahaan PT. Baba Rafi Internasional | 73 |
| Gambar 4. 3 Produk PT. Baba Rafi Internasional..... | 80 |
| Gambar 4. 4 Produk Franchise PT. Baba Rafi Internasional | 81 |
| Gambar 4. 5 Model Struktural | 86 |
| Gambar 4. 6 Hasil Output Calculate Algorithm..... | 87 |
| Gambar 4. 7 Hasil Output Bostraping..... | 96 |

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1 Kuisoner Penelitian Offline | 118 |
| Lampiran 2 Kuisoner Penelitian Online..... | 122 |
| Lampiran 3 Hasil Kuisoner | 122 |
| Lampiran 4 Dokumentasi..... | 122 |



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru IPS di SMP. *Pendidikan Dan Dakwah*, 3, 290–302.
- Adwishanty, P. R. (2021). Pengaruh Pelatihan Kompensasi Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Mandiri Permai Jakarta. *Jurnal Ilmu Dan Budaya*, 42(2), 189. <https://doi.org/10.47313/jib.v42i2.1428>
- Al-Musadieq, M., Nurjannah, Raharjo, K., Solimun, S., & Achmad Rinaldo Fernandes, A. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. *Journal of Management Development*, 37(6), 452–469. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2017-0239>
- Arnold Fredo Binter. (2025). The Impact of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance: The Role of Engagement as a Mediator. *Indonesia Journal Economic Review*, 5(2), 335–349. <https://doi.org/10.56127/ijme.v5i2.635>
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Sunan Ampel ITS, Dan Seni*, 11(1). <https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.67483>
- Azelema, B. A. P. D., & Osumah, B. A. P. D. (2022). *Relationship among Absenteeism , Lateness to Work , Turnover and Psychological Withdrawal Behaviour of Academic Staff and Administrative Effectiveness of Heads of Department of Universities in Edo State*. VI(Ii), 416–421.
- Baba Rafi, K. T. B. (2021). *Sejarah Kebab Turki Baba Rafi*. Kebab Turki Baba Rafi. <https://www.babarafi.com/history#:~:text=Saat ini Kebab Turki Baba,Brunei%2C Belanda%2C dan Bangladesh.>
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management: An*

Experiential Approach (6th Editio). McGraw-Hill.

David, G. (2016). Partial least squares (PLS-SEM). In *Garson and Statistical Associates Publishing*.

Didi, S., & Ade Tuti, A. (2025). The Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *GOLDEN RATIO OF DATA IN SUMMARY*, 5(3), 454–467. <https://doi.org/2776-6411>

Dwiyanti, N. M. E., Kusuma, & Anggraini, P. N. (2025). Pengaruh Displin Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Sinar Gemilang Garmen Sukawati. *Jurnal Emas*, 6(1), 154–169. <https://doi.org/https://doi.org/10.36733/emas.v6i6.11899>

Emma Maria Sada Tawa, Jagom, Y. O., & Kaluge, A. H. (2024). *Guru Matematika Terhadap Prestasi Belajar*. 5(April), 165–173.

Faber, E. (2026). *Deloitte Global 2026: Gen Z and Millennial Survery* (pp. 1–53). Deloitte Touche Tohmatsu Limited.

Firya, A., & Sucipto, R. H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Jasa Publik Asrori & Rekan. *Journal of Antarctic Management and Administration*, 2(1), 42–51.

Ghozali, I. (2016). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)* (Edisi ke 5). Badan Penerbit Uiniversitas Diponogoro.

Gibson, J. L., Donnelly, J. H., & Ivancevich, J. M. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th editi). McGraw-Hill.

Goni, G. H., & Rogahang, J. J. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT . Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna*. 2(4), 330–335.

GreatDayhr. (2021). *Peran Absensi dalam Evaluasi Kinerja: Menjaga Produktivitas dan Konsistens di Tempat Kerja dengan Penerapan Sistem Attendance Karyawan Digital*. GraatDayhr.

- Gultom, R. D., & Mesra. (2024). The Effect Of Work Discipline On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable In Bpjsketenagakerjaan Pematang Siantar Branch Office And Kisaran Branch. *International Journal of Society and Law*, 2(2), 295–307.
- Gunarti, A. W. T., Titien, A., Jaya, F. P., & Jatmika, D. (2024). The Influence of Work Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Compensation on Employee Performance of J&T Express Banjarmasin. *Sinomics Journal*, 3(3), 631–642. <https://doi.org/https://doi.org/10.54443/sj.v3i3.252>
- Hadiyanto, Teguh Dwi Prasetyo, Merini, D., & Yalisman, F. (2022). Indonesian Treasury Review Menakar Keefektifan Mandatory Spending Bidang Pendidikan. *Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara Dan Kebijakan Publik*, 7(2), 115–132.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2019). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (8th Editio). Pearson Education Limited.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Ringle, C. M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (Second edi). SAGE Publications, Inc.
- Hatidah, & Agung, I. (2023). *Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan di CV Mitra Celular Palembang*. 1(1).
- Hussein, A. S. (2015). Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares dengan SmartPLS 3.0. In *Universitas Brawijaya* (Vol. 1, pp. 1–19). <https://doi.org/10.1023/A:1023202519395>
- Ishtiaq, M. (2019). *Book Review Creswell, J. W. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Jasiyah, R. (2018). The effect of ability and motivation on job satisfaction and employee performance. *Archives of Business Research*, 6(12), 12–23.

<https://doi.org/10.14738/abr.612.5644>

- John W. Newstrom, P. ., & Davis, K. (2015). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior* (Fourteenth). McGraw-Hill.
- Kadek, N., Jayanti, S., Bagus, I., & Surya, K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT Bali Busana Kreasi di Kabupaten Badung). *Manajemen*, 12(6), 602–626.
- Kalliath, T., Brough, P., O’Driscoll, M., Manimala, M. J., Siu, O.-L., & Parker, S. K. (2015). *Organisational Behaviour: A Psychological Perspective for the Asia-Pacific* (second edi). McGraw-Hill Education.
- Kartinah, Nurwiyanta, Ridwan, & Laras, T. (2021). The Effect of Ability, Motivation, Discipline, and Job Satisfaction on Employee Performance an Empirical Study on PT. Sung Chang Indonesia. *Proceedings of the 3rd International Conference on Banking, Accounting, Management and Economics (ICOBAME 2020)*, 169(Icobame 2020), 135–140. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210311.026>
- Karyati, F., Ariani, A., & Andini, N. S. R. (2023). Masa Kerja dan Kepuasan Kerja : Saling Berhubungan? *EduCcrio*, 2(1), 7–12.
- Kondalkar, V. G. (2013). *Organizational Behavior* (third edit). New Age International Ltd.
- Lindsay, C. A., Marks, E., & Gorlow, L. (1967). The Herzberg Theory: A critique and reformulation. *Journal of Applied Psychology*, 51(4, Pt.1), 330–339. <https://doi.org/10.1037/h0024868>
- Lisnawaty, S., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2024). *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT X*. 2(11).
- Lul Fikri, S., & Begawati, N. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Sapta Jaya Cabang Padang. *Jurnal Matua*, 2(4), 279–294.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. In *Organizational Behavior* (Twelfth Ed). McGraw-Hill/Irwin. <https://doi.org/10.1108/978-1-64802-127-520251010>
- Luthans, F., Brett C., L., & Kyle W, L. (2015). *Organizational Behavior: An Evidence-based Approach* (13th Editi). Information Age Publishing.
- Majid, A., Fajri, M. B., Assadam, E., & Febrianti, D. (2021). The Moderating Effect of Job Satisfaction to Work Motivation and Employees' Performance. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(3), 550–560. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i3.203>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ke). PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cet. 14). Remaja Rosdakarya.
- Mauwene, S., Lewaherilla, N. C., & Leuhery, F. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ppnpn (Honorar) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis (FEBIS) Universitas Pattimura Ambon. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7996–8005. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10469>
- Ningrum, N. P., & Fatikhin, A. (2020). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan bmt mubarakah kudas nurani. *Jurnal Ekonomi Syariah Dan Akuntansi*, 1(1), 22–28.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>

- Prasanti, M., Mursito, B., & Sarsono. (2021). Study on Technical Implementation Unit Employees of Central Region Flood Pump Area 1 Semarang City Public Works Office. *International Journal of Economics, Bussiness and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 1–13. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Prastiwi, I. E., Sri Laksmi Pardawati, & Kurniawan, D. (2022). Employee Performance: Work Ability and Work Motivation. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 2022(1), 1–10. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v6i2.3122>
- Renmaur, W., Roreng, P. P., & Patiung, N. (2023). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 3(2), 112–120. <https://doi.org/https://doi.org/10.8844/d6nr6521>
- Rivai, V., Mansyur, R., Thoby, M., & Willy, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Third edit). RajaGrafindo Persada.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (ed. 16). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (Edition 17). Pearson Education Limited.
- Roy Tobing, Tambunan, N. B., Sinaga, D., Tarigan, I. S., & Amanda, S. (2023). Analisis Pengaruh Human Capital, Angkatan Kerja, dan Pendidikan Terhadap Penduduk Miskin Sumatera Utara Tahun 2006-2022. *Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi (Dinamika)*, 3(2), 16–28.

- Saryanto, A., & Rahmat, A. (2021). Determinan Kepuasan Kerja pada Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMK di Pekanbaru, Riau). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 3(1), 1–10. <http://journal.unilak.ac.id/index.php/mbt/article/view/9026><http://journal.unilak.ac.id/index.php/mbt/article/download/9026/3652>
- Schroth, H. (2019). Are you ready for gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Selti Sella, & Hendra Riofita. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan. *Pajak Dan Manajemen Keuangan*, 1(5), 75–82. <https://doi.org/10.61132/pajamkeu.v1i5.680>
- Sri Indrastuti, S. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (A. R. T. S. M. A. C. A. Prof. Dr. (ed.); Kelima). UR Press.
- Sugiyono, P. D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.); Cetakan Ke). Alfabeta.
- Sukamdani, N. B. (2024). Optimalisasi Pengelolaan CSR dalam Bisnis Keluarga. In Morissan & F. Eddyono (Eds.), *Demara Press* (Pertama). Demara Press.
- Sulastri, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2, 1–9.
- Sunaryanto, K., & Idrus, O. (2025). Karakteristik Generasi Z Dan Dampak Produktivitas Kerja Pada Dunia Kerja di Indonesia. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 7(3), 37–43. <https://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/3892>
- Syofian, S. (2017). *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan normal dan SPSS*. Kencana Prenada Media. <https://doi.org/6029413708>
- Tairas, M. J., & Taroreh, R. N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai dengan Integritas Sebagai Variabel Moderasi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Manado. *EMBA*, 12(2), 136–147.

Tiara Febrina, Ikhah Malikhah, & Teguh Wahyono. (2024). Analysis of ability, work motivation, and job satisfaction on employee performance Meuligoe Kupa Atjeh Binjai. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 23(2), 533–542. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.23.2.2171>

UNDP. (n.d.). *Resident Representative Phiphit Suphaphiphat*.

United Nations Development Programme. (2025). *Human Development Insights: Access and explore human development data for 193 countries and territories worldwide*. UNDP. <https://hdr.undp.org/data-center/country-insights#/ranks>



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A