

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI
TERHADAP KEMAMPUAN KERJA KARYAWAN
GEN Z DI INDUSTRI START-UP**



DIAJUKAN OLEH :

NAMA : EVSAN JESCABLESSIUS

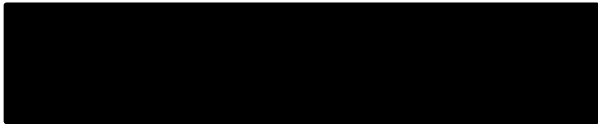

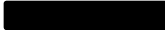
NIM :115180277

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT – SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2022

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :
Nama Mahasiswa : Evsan Jesca
BlessiusNPM (Nomor Pokok Mahasiswa) 115180277
Program Studi : S1/ Manajemen
Alamat : 
Telp 
HP 

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 16 Januari 2023



Evsan Jesca

Blessius Nama

Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS
TARUMANAGARA FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Evsan Jesca Blessius
NPM : 115180277
PROGRAM/JURUSAN : S1/ Manajemen
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI
TERHADAP KEMAMPUAN KERJA
KARYAWANGEN Z DI INDUSTRI START-UP

Jakarta, 9 Januari 2023

Pembimbing,



(Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., MM.)

ABSTRACT

In the current era of Industry 4.0, the authors found that Gen Z is more interested in working in the start-up industry than working in large and well-established companies. This study aims to determine whether there is an influence between competence and motivation on the work ability of Gen Z employees in the start-up industry. The sample selection technique in this study was sampling by taking a small portion of the gen z population in DKI Jakarta. The number of respondents who were successfully obtained was 115 people who were gen z in the Jakarta area. The method in this study was PLS-SEM Alogarithm using SmartPLS version 4 software. The results of this study were that there was a significant positive effect between competency and motivation variables on the working ability of Gen Z employees in the start-up industry in the Jakarta area.

Keywords: *Competency, Motivation, Work Ability*

ABSTRAK

Pada era industri 4.0 saat ini, penulis menemukan bahwa gen z lebih tertarik untuk bekerja di industri *start-up* daripada bekerja di perusahaan yang besar dan mapan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompetensi dan motivasi terhadap kemampuan kerja karyawan gen z di industri start-up. Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah penarikan sampel dengan mengambil sebagian kecil populasi gen z yang ada di DKI Jakarta. Jumlah responden yang berhasil didapat adalah sebanyak 115 orang yang merupakan gen z yang berada di wilayah Jakarta. Metode pada penelitian ini adalah PLS-SEM Alogarithm dengan menggunakan software SmartPLS versi 4. Hasil pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel kompetensi dan motivasi terhadap kemampuan kerja karyawan gen z di industri start-up pada wilayah Jakarta.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Kemampuan Kerja

**HALAMAN
MOTTO**

“ Dia memberi kekuatan kepada yang lelah dan menambah semangat kepada yang tiada berdaya.”

Yesaya 40:29

“ You will have good days and sometimes bad days. But you can always learn something more or something new, and you will learn more on bad days than on good days.” – Nick Vujicic

HALAMAN PERSEMBAHAN

“ Karya ini saya persembahkan kepada orang tua saya dan orang – orang tersayang yang selalu berada disamping saya dan selalu mendukung saya selama ini ”

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis kepada Tuhan Yang Maha Esa atas anugerah-Nya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik hingga selesai. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kemampuan Kerja Karyawan Gen Z Di Industri Start-Up” ini diajukan sebagai tugas akhir perkuliahan untuk memenuhi syarat – syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara.

Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik hingga akhir karena terdapat dukungan, bantuan, dan izin dari beberapa pihak. Oleh karena itu, penulis berterimakasih kepadapihak – pihak yang bersangkutan, yaitu kepada :

1. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M, selaku dosen pembimbing dalam skripsi, yang telah bersedia untuk meluangkan waktu, pikiran, kesabaran dan tenaga dalam mengarahkan serta membimbing penulis selama proses penyusunan skripsi hingga selesai.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmojo, S.E., M.M., M.B.A, selaku Dekan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Selamat, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Tarumanagara.
4. Papi dan Mama serta seluruh keluarga dari penulis yang selalu mendukung kegiatan penulis dalam penyusunan skripsi, selalu mendoakan, serta memberikan suatu nasihat kepada penulis agar tetap focus dalam menyelesaikan tugas akhir.
5. Sahabat dari Tete, Sion, Ryan, Arnavad, Devan, Resyn, Waruwu, Ilyas, yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Penulis sadar bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, baik dari isi penulisan maupun hal lainnya. Maka dari itu penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang diberikan kepada penulis dengan tujuan untuk membangun. Penulis juga meminta maaf apabila terdapat penulisan yang kurang baik atau kurang tepat yang tidak berkenan dihati para pembaca. Penulis berharap skripsi ini memiliki suatu hal yang dapat bermanfaat bagi para pembaca, khususnya mahasiswa/I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen Universitas Tarumanagara yang akan menyusun skripsi selanjutnya.

Jakarta, 16 Januari 2023

Penulis,



Evsan Jesca Blessius

DAFTAR ISI

Daftar Isi

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang	1
2. Identifikasi Masalah.....	5
3. Batasan Masalah	5
4. Rumusan Masalah.....	6
B. Tujuan dan Manfaat.....	6
1. Tujuan	6
2. Manfaat	7
BAB II	7
LANDASAN TEORI	7
A. Grand Theory.....	7

2.1 Manajemen.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen	8
2.1.2 Fungsi – Fungsi Manajemen	8
2.1.3 Bidang – Bidang Manajemen.....	9
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
B. Gambaran Umum Teori.....	12
2.3 Kompetensi	12
2.3.1 Pengertian Kompetensi.....	12
2.3.2 Tipe – Tipe Kompetensi	12
2.3.3 Kategori Kompetensi	14
2.3.4 Jenis – Jenis Kompetensi	15
2.3.5 Dimensi Kompetensi	16
2.3.6 Definisi Konseptual Variabel Kompetensi	17
2.4 Motivasi	19
2.4.1 Pengertian Motivasi.....	19
2.4.2 Teori – Teori Motivasi	19
2.4.3 Jenis – Jenis Motivasi.....	21
2.4.4 Tujuan – Tujuan Motivasi.....	22
2.4.5 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan	23
2.4.6 Definisi Konseptual Variabel Motivasi	24
2.5 Kemampuan Kerja.....	25
2.5.1 Jenis – Jenis Kemampuan Kerja (<i>Ability</i>).....	26
2.5.2 Komponen Kemampuan Kerja	27
2.5.3 Indikator Kemampuan Kerja.....	28
2.5.4 Definisi Konseptual Variabel Kemampuan Kerja.....	28
C. Kaitan Antara Variabel – Variabel.....	30
1. Hubungan Kompetensi Terhadap Kemampuan Kerja	30

2. Hubungan Motivasi Terhadap Kemampuan Kerja	30
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	31
BAB III	33
METODE PENELITIAN	33
A. Populasi dan Metode Pengambilan Sampel	33
1. Populasi	33
2. Metode Pengambilan Sampel	33
B. Operasionalisasi Variabel	34
1. Kompetensi	34
2. Motivasi	35
3. Kemampuan Kerja	37
C. Metode Pengumpulan Data	38
D. Teknik Uji Validitas dan Reliabilitas	41
1. Uji Validitas	41
2. Uji Reliabilitas	42
E. Teknik Analisis Data	43
1. Analisis PLS Alogarithm	43
2. Teknik Pengujian Hipotesis	44
BAB IV	44
ANALISIS DAN PEMBAHASAN	44
A. Deskripsi Subyek dan Obyek Penelitian	44
1. Deskripsi Subyek Penelitian	44
2. Deskripsi Obyek Penelitian	45
B. Evaluasi <i>Measurement (Outer)</i> Model	52
1. Uji Validitas	52
2. Uji Reliabilitas	56
C. Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	58

1. Uji R-Square.....	58
2. Uji Q ² (<i>Predictive Relevance</i>)	59
3. Uji F-Square	60
4. Pengujian Hipotesis Path Coefficients (T-statistics, P-value).....	61
D. Pembahasan	62
BAB V	64
KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN.....	67
1. Lampiran Kuesioner Variabel Kompetensi	67
2. Lampiran Kuesioner Variabel Motivasi	68
3. Lampiran Kuesioner Variabel Kemampuan Kerja.....	70
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	71
HASIL TURNITIN	73

DAFTAR TABEL

Tabel 2.3.6 Definisi Konseptual Variabel Kompetensi	17
Tabel 2.4.6 Definisi Konseptual Variabel Motivasi	24
Tabel 2.5.4 Definisi Konseptual Variabel Kemampuan Kerja	29
Tabel 3.1 Dimensi dan Indikator Kompetensi	34
Tabel 3.2 Dimensi dan Indikator Motivasi	35
Tabel 3.3 Dimensi dan Indikator Kemampuan Kerja	37
Tabel 3.4 Jawaban dan Bobot Penelitian Variabel Kompetensi	39
Tabel 3.5 Jawaban dan Bobot Penelitian Variabel Motivasi	40
Tabel 3.6 Jawaban dan Bobot Penelitian Variabel Kemampuan Kerja	41
Tabel 3.7 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	44
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Terkait Kompetensi	46
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terkait Motivasi	47
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terkait Kemampuan Kerja	50
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Nilai Faktor Loading Kompetensi	52
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Nilai Faktor Loading Motivasi	53
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Nilai Faktor Loading Kemampuan Kerja	53
Tabel 4.8 Hasil Nilai AVE	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Dengan Asumsi Fornell-Lecker	55
Tabel 4.10 Hasil Uji R-Square	58
Tabel 4.11 Hasil Uji F-Square	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.6 Kerangka Pemikiran	32
Gambar 4.1 Nilai Faktor Loading	54
Gambar 4.2 Hasil Uji Validitas Cross-Loading	55
Gambar 4.3 Uji Validitas HTMT	56
Gambar 4.4 Nilai Composite Reliability	57
Gambar 4.5 Nilai Cronbach's Alpha	57
Gambar 4.6 Hasil Uji Nilai Q^2	59
Gambar 4.7 Hasil Analisis BoothStrapping	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Variabel Kompetensi.....	67
Lampiran 2 Kuesioner Variabel Motivasi.....	68
Lampiran 3 Kuesioner Variabel Kemampuan Kerja.....	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang

Industri *Start-up* adalah perusahaan yang memiliki pengalaman terbatas dalam mengoperasionalkan kegiatannya yang disebabkan karena faktor usia dini perusahaan. Dimana perusahaan masih berada dalam fase perkembangan dan riset pasar.

Menurut Dave Mc Clure (2015) perusahaan *start-up* merupakan perusahaan yang belum selesai dalam merancang produk, belum dapat menemukan target konsumen, sertabelum mampu untuk menjual produk tersebut kepada konsumen.

Sumber daya manusia atau SDM yang terdapat dalam suatu perusahaan atau organisasi memiliki peran yang cukup besar bagi kesuksesan atau keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa unsur manusia yang terdapat dalam suatu perusahaan dapat berpotensi memberikan keunggulan dalam bersaing dengan perusahaan kompetitor lainnya. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia dapat berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas suatu perusahaan – sumber daya manusia dapat merancang dan memproduksi suatu barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan keseluruhan tujuan dan strategi yang dimiliki oleh perusahaan. Adapun alasan lainnya mengapa sumber daya manusia dibutuhkan dalam suatu perusahaan yaitu karena sumber daya manusia merupakan aspek yang utama bagi suatu perusahaan dalam menjalankan bisnis. Tenaga – tenaga kerja yang berada dalam suatu perusahaan kemudian dikelola oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan atau dengan kata lain

perusahaan *me-manage* tenaga – tenaga kerja yang dimiliki, proses ini disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

T. Hani Handoko (1966) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan – kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tujuan individu, organisasi dan masyarakat dapat tercapai. Setiap perusahaan yang mengelola sumber daya manusia memiliki harapan bahwa tenaga – tenaga kerja yang dimiliki dapat bekerja dengan baik agar tujuan yang dimiliki oleh perusahaan dapat tercapai, sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh masing – masing tenaga kerja atau karyawan. Oleh karena itu, kompetensi karyawan sangat berguna dalam membantu perusahaan untuk menciptakan kinerja tinggi. Semakin tingginya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, maka semakin tinggi juga kinerja perusahaan.

Kata “ kompetensi “ sendiri memiliki definisi yang meliputi aspek dan penekanan yang relatif berbeda. Kompetensi memiliki definisi yang sama dengan kemampuan (*capability*). Ciri – ciri individu yang kompeten adalah seseorang yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keahlian untuk melakukan sesuatu secara efisien dan efektif.

Wibowo (2011:324) mengemukakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan dalam melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting atau sebagai sebuah unggulan. Definisi lain dari kompetensi ialah suatu kemampuan individu dalam usaha menghasilkan tingkat yang memuaskan di suatu tempat kerja, memberikan dan menunjukkan suatu keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang dalam situasi yang baru, serta meningkatkan manfaat yang disepakati.

Kompetensi merupakan suatu keterampilan yang dimiliki oleh individu terhadap semua aspek pekerjaan yang akan dijalani, kemudian keterampilan yang dimiliki individu tersebut membuatnya merasa mampu untuk mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya.

Kompetensi juga menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki individu secara profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai faktor penting untuk meningkatkan manfaat yang telah disepakati.

Menurut Gibson (dalam Suwanto, 2019) motivasi merupakan konsep yang menjabarkan tentang kelebihan – kelebihan yang ada dalam diri pegawai yang memulaidan mengarahkan perilaku atau tindakan.

Motivasi juga diartikan sebagai sebuah proses yang dimulai melalui kekurangan – kekurangan yang ada, baik secara fisiologis maupun psikologis yang dapat memunculkan tindakan atau dorongan dalam mencapai suatu tujuan yang spesifik atau insentif, menurut (Luthans dalam Safaria, 2004).

Kemudian pengertian motivasi menurut Robbin (2003) adalah suatu keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dimana kemampuan usaha menjadi faktor penentu dalam memenuhi suatu kebutuhan individu.

Menurut Anoraga (2005) motivasi diartikan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan atau tindakan untuk suatu tujuan tertentu. Dengan kata lain, motivasi kerja merupakan suatu hal yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Ability atau kemampuan kerja karyawan merupakan salah satu faktor dalam mencapai kesuksesan kinerja pegawai, dimana kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawan diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga target atau tujuan suatu perusahaan dapat tercapai.

Menurut Robbins (2015) kemampuan kerja merupakan kapasitas individu dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan. Kemudian terdapat pengertian kemampuan kerja

menurut Desler (2010) dimana pendidikan dan latihan, inisiatif, dan pengalaman kerja mencerminkan keterampilan kerja karyawan. Pernyataan itu dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Puspita, dkk (2014) yang dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa kemampuan kerja karyawan identik dengan keterampilan kerja (*skill*) yang terbentuk melalui pendidikan dan latihan, inisiatif serta pengalaman kerja.

Masalah penelitian ditemukan oleh penulis berdasarkan pengamatan penulis mengenai fenomena yang sedang terjadi di lingkungan masyarakat, dan berkaitan dengan Gen Z. Penulis menemukan bahwa Gen Z lebih tertarik untuk bekerja di industri *start-up* daripada bekerja di perusahaan yang besar dan mapan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan perkembangan industri *start-up* khususnya *start-up* digital yang berkembang dengan pesat dan diisi oleh para Gen Z. Industri *start-up* digital merupakan industri yang memasuki era industri 4.0 dimana menurut Rojko (2017) kemampuan era industri 4.0 terjadi peningkatan dalam segi otomatisasi komunikasi antara mesin ke mesin, manusia ke manusia, kecerdasan buatan, dan teknologi canggih. Industri *start-up* digital sangat *relate* pada gen z dikarenakan gen z dapat dengan mudahnya beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang ada.

Faktor inilah yang menjadi alasan mengapa gen z lebih tertarik untuk bekerja di industri *start-up* digital. Keterampilan dan pengetahuan gen z tentang perkembangan teknologi sangat baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa perkembangan industri *start-up* di era 4.0 berkembang dengan cepat seperti perusahaan Tokopedia, Gojek, Traveloka dan lainnya. Kompetensi serta motivasi yang dimiliki para gen z dapat menjadi faktor untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki individu.

Akan tetapi, menurut Menteri Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia (Yadika Bawono, 2019) *start-up* yang gagal jauh lebih banyak daripada *start-up* yang berhasil. 95% *start-up* di dunia berakhir dengan kegagalan. Hal ini membuat penulis bertanya – tanya mengenai mengapa industri *start-up* digital yang diisi oleh gen z yang memiliki kompetensi termasuk keterampilan dalam bidang teknologi dapat mengalami

kegagalan, apakah kompetensi yang dimiliki tenaga kerja tidak cukup kuat untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja tersebut?.

Oleh karena itu, penulis ingin mengkaji atau meneliti lebih lanjut dengan mengangkat judul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kemampuan Kerja Karyawan.

2. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini, penulis mengidentifikasi beberapa masalah, diantaranya adalah :

- a. Apakah kurangnya kompetensi yang dimiliki karyawan dapat menghambat peningkatan kemampuan kerja karyawan?
- b. Apakah kurangnya motivasi dalam diri karyawan dapat menjadi hambatan dalam meningkatkan kemampuan kerja?

3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka penelitian ini dibatasi agar dapat membahas lebih tuntas dan mencapai sasaran, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Fokus penelitian ini adalah *ability* atau kemampuan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi.
- b. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan gen z di wilayah Jakarta.
- c. Kemampuan kerja karyawan diukur dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan.
- d. Kompetensi karyawan diukur dari pengetahuan karyawan terhadap bidang pekerjaannya, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan secara efektif dan efisien.

- e. Motivasi karyawan diukur dari dorongan internal dan eksternal yang dimiliki karyawan untuk mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan di wilayah Jakarta?
- b. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan di wilayah Jakarta?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan yang akan dicapai yaitu :

- a. Menguji dan menganalisis variabel kompetensi terhadap kemampuan kerja atau *ability* karyawan.
- b. Menguji dan menganalisis variabel motivasi terhadap kemampuan kerja atau *ability* karyawan.

2. Manfaat

a. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi bagi para akademis dalam mengembangkan penelitian dimasa mendatang serta penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya berkaitan dengan kompetensi dan motivasi terhadap kemampuan kerja atau *ability* karyawan.

b. Manfaat Praktis

Menjadi bahan masukan bagi suatu organisasi maupun perusahaan untuk menganalisa dan mengevaluasi variabel kompetensi, dan motivasi dalam meningkatkan kemampuan kerja atau *ability* karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Dr. Yoyo Sudaryo, Dr. Agus Aribowo, & Sofiati, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya, Kompetensi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Faturohman, T., Karna, A., & Wiryo, S. K. (2021). *Manajemen Risiko Untuk Start-up*. Jakarta: Buku Kompas.
- Kadir, A., Marnis, & Machasin. (2019). Pengaruh Ability, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Redaksi PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*, 58.
- Kurniawan, D., Guswandi, & Akhmad Sodikin. (2018). The Effect Of Competence And Motivation On Employee Performance Through Employees Capabilitieson PT. Binasinar Amity. *International Journal Of Research Science & Management*, 60.
- Lubis, A. K. (2019). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Medan. *Jurnal Ekonmi*, 102.
- N.K Nuariningsih, & N.M.A Widiastini. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Tridama Putri. *Jurnal Manajemen*, 6 No. 2, 9.
- Novandi, A. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja (Ability) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Medan. *Jurnal Ekonomi*, 123.
- Rachmawati, H. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Riyanto, A. (2021). Kemampuan Pegawai Dan Implikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Sukabumi. *Jurnal Manajemen*, 19.
- Taufik Faturohman, Arief Karna, & Sudarso Kaderi Wiryo. (2021). *Manajemen Risiko untuk Start-up*. Jakarta: PT Kompas Media Nusantara

