

## Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Empiris Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Raja Ampat

Kamaluddin<sup>1\*</sup>, Ahmad Jamil<sup>2</sup>, Muhammad Akbar<sup>3</sup>, Asmiati<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Muhammadiyah Sorong, Indonesia

\*E-mail: kamaluddin68@um-sorong.ac.id

### Information Article

*History Article*

*Submission: 15-09-2026*

*Revision: 03-10-2026*

*Published: 05-10-2026*

### DOI Article:

10.62421/jibema.v4i2.790

### ABSTRAK

Dalam organisasi pemerintahan, penerapan MSDM diperlukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik sekaligus mendukung kinerja Aparatur Sipil Negara. Sejalan dengan itu, Salah satu instansi yang membutuhkan pengelolaan SDM yang baik sehingga hasil yang di dapatkan sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi. Adapun tugas dan wewenang Badan Pengelola Perbatasan Daerah (BPPD) Kabupaten Raja Ampat yang memiliki tugas strategis dalam pengelolaan wilayah dan kawasan perbatasan berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2008 tentang Wilayah Negara. Penelitian ini mengkaji pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Raja Ampat. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif-korelasional, data dikumpulkan melalui kuesioner dari seluruh 34 pegawai menggunakan teknik sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan SPSS Versi 25 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian, baik kemampuan maupun motivasi memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada tingkat signifikansi 5%.

**Kata Kunci:** Kinerja karyawan, Kemampuan, Motivasi

### ABSTRACT

*In government organizations, the implementation of human resource management is necessary to improve the quality of public services while supporting the performance of civil servants. Accordingly, one of the agencies that requires effective human resource management is the Raja Ampat Regency Regional Border Management Agency (BPPD), so that the results achieved align with the organization's goals and objectives. The Regional Border Management Agency (BPPD) of Raja Ampat Regency has strategic responsibilities in managing border areas and regions under Law No. 43 of 2008 on the Territory of the State. This study examines the influence of employees' competencies and motivation on their performance at the Regional Border Management Agency of Raja Ampat Regency. Using a descriptive-correlational quantitative approach, data were collected via a questionnaire administered to all 34 employees using a saturation sampling technique. The data were analyzed using SPSS Version 25 through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, and hypothesis*

### Acknowledgment

---

*testing. The results show that competence has a positive and significant effect on employee performance. Motivation also has a positive and significant effect. Thus, both competence and motivation contribute significantly to improved employee performance at the 5% significance level.*

---

**Keywords:** *Employee performance, Competence, Motivation*

---

©2026 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian penting dalam organisasi karena berperan mengelola potensi pegawai secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam organisasi pemerintahan, penerapan MSDM diperlukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik sekaligus mendukung kinerja Aparatur Sipil Negara (Kamaluddin 2024). Sejalan dengan itu, Salah satu instansi yang membutuhkan pengelolaan SDM yang baik sehingga hasil yang di dapatkan sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi (Kamaluddin 2022). Adapun tugas dan wewenang Badan Pengelola Perbatasan Daerah (BPPD) Kabupaten Raja Ampat yang memiliki tugas strategis dalam pengelolaan wilayah dan kawasan perbatasan berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2008 tentang Wilayah Negara (Safaah Kamaluddin 2024).

Berdasarkan observasi lapangan, masih ditemukan pegawai yang memiliki kemampuan kerja belum sepenuhnya sesuai dengan standar pekerjaan dan penempatan tugas. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya peningkatan kemampuan melalui pembinaan, pengarahan, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Kemampuan pegawai merupakan potensi yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan intelektual, dan kemampuan fisik dalam melaksanakan pekerjaan (Tamaya et al. 2023). Pegawai yang memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Maharani, Tanjung 2022)

Selain kemampuan, motivasi merupakan faktor penting yang dapat menentukan kinerja pegawai. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar individu yang mengarahkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal demi mencapai tujuan organisasi (Agustin et al. 2023). Berdasarkan teori kebutuhan Maslow, motivasi berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut, pegawai diharapkan memiliki dorongan yang lebih kuat untuk melaksanakan tugas dan mencapai hasil kerja yang optimal.

Kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja dapat dilihat melalui hasil kerja, ketepatan waktu,

kualitas dan kuantitas pekerjaan, inisiatif, serta komunikasi (Sudiantini 2023). Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam mendukung terciptanya pelayanan publik yang efektif dan berkualitas. Oleh karena itu, kemampuan dan motivasi pegawai perlu mendapatkan perhatian agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Beberapa penelitian di lapangan yang dilakukan oleh Wahyuni, (2025) Menemukan bahwa kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Bandung. Syamsuri, Paramitha (2024) juga menemukan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kundur. Sementara itu, (Nawir, Abduh, dan Setiawan 2024) menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri di Ditlantas Polda Sulawesi Selatan, baik secara langsung maupun melalui penguasaan teknologi. Temuan tersebut memperkuat dugaan bahwa kemampuan dan motivasi merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Meskipun penelitian mengenai kemampuan, motivasi, dan kinerja telah banyak dilakukan, kajian yang secara khusus menguji ketiga variabel tersebut pada Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Raja Ampat masih terbatas. Kondisi empiris mengenai ketidaksesuaian kemampuan sebagian pegawai dengan tuntutan pekerjaan juga menjadi alasan penting dilakukannya penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Raja Ampat, baik secara parsial maupun simultan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan desain deskriptif-korelasional untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih yang dapat dilihat dengan tingkat signifikan. Jika ada hubungannya maka akan dicari seberapa kuat hubungan tersebut. untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Badan Pengelolaan Perbatasan Daerah Kabupaten Raja Ampat yang berjumlah 34 orang. Dengan jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Data penelitian terdiri atas Data Primer yang diperoleh melalui kuesioner dan Data Sekunder yang bersumber dari dokumen, arsip, buku, jurnal, serta literatur yang relevan.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara tidak terstruktur, kuesioner tertutup, dan dokumentasi dengan instrumen skala Likert lima tingkat. Penelitian mencakup kemampuan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y). Kemampuan kerja diukur melalui pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan perilaku; motivasi melalui tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri,

dan kemandirian; sedangkan kinerja melalui kualitas, kuantitas, keandalan, dan ketepatan waktu. Analisis hipotesis menggunakan uji t dan uji F pada taraf signifikansi 5%, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur kontribusi kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Pengelolaan Perbatasan Daerah (BPPD) Kabupaten Raja Ampat merupakan perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan wilayah perbatasan, terutama kawasan kepulauan, pesisir, dan laut yang memiliki nilai strategis dari sisi kedaulatan, ekonomi, pariwisata, serta kelestarian lingkungan. Karakter geografis Raja Ampat yang terdiri atas banyak pulau kecil menuntut pengawasan yang intensif dan pengelolaan yang adaptif. Kawasan Pulau Boo dan Kepulauan Kofiau-Boo menjadi perhatian khusus luasnya mencapai 170.000 hektar salah satu wilayah penting karena memiliki hamparan laut dan kekayaan biota serta terumbu karang yang bernilai ekologis dan ekonomi.

Pengelolaan perbatasan juga membutuhkan koordinasi antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Sinergi tersebut diarahkan pada penguatan pengawasan, pembangunan infrastruktur perbatasan, peningkatan aktivitas ekonomi masyarakat, serta pengembangan pariwisata yang tetap memperhatikan keberlanjutan sumber daya alam. Beberapa waktu sebelumnya Kunjungan kerja BNPP (Badan Nasional Pengelola Perbatasan) ke Raja Ampat menunjukkan sinergi antara pusat dan daerah dalam pengelolaan perbatasan. Pembangunan pos lintas batas negara untuk memperkuat pengawasan dan mendukung

## HASIL

### Deskripsi Profil Responden

Penelitian melibatkan 34 pegawai BPPD Kabupaten Raja Ampat sebagai responden. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin dan usia.

**Tabel 1 Deskriptif Responden jenis kelamin**

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Laki-laki     | 20        | 58,8           |
| Perempuan     | 14        | 41,2           |
| Total         | 34        | 100,0          |

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2025.

Responden laki-laki berjumlah 20 orang (58,8%), sedangkan perempuan 14 orang (41,2%). Komposisi tersebut menunjukkan partisipasi laki-laki sedikit lebih dominan, tetapi kedua kelompok tetap terwakili dalam penelitian.

**Tabel. 2 Deskriptif Responden Usia**

|       |       | Usia      |        |               |                    |
|-------|-------|-----------|--------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Persen | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 20-30 | 26        | 76.5   | 76.5          | 76.5               |

|       | Usia      |        |               |                    |
|-------|-----------|--------|---------------|--------------------|
|       | Frequency | Persen | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 31-40 | 6         | 17.6   | 17.6          | 94.1               |
| 41-50 | 2         | 5.9    | 5.9           | 100.0              |
| Total | 34        | 100.0  | 100.0         |                    |

Sumber: Data Primer diolah SPSS tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas mayoritas responden berada dalam rentang usia 20–30 tahun, yaitu sebanyak 76,5%, menunjukkan dominasi kelompok usia muda dalam penelitian ini. Kelompok usia 31–40 tahun mencakup 17,6% responden, sedangkan kelompok usia 41–50 tahun hanya 5,9%. Hal ini dapat mencerminkan bahwa partisipasi dalam studi lebih banyak berasal dari generasi muda, yang mungkin lebih aktif atau lebih mudah dijangkau dalam konteks penelitian ini.

### Deskripsi Variable Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas yaitu Kemampuan dan motivasi dan 1 variabel terkait yaitu Kinerja Pegawai. data dari 3 variabel didapat dengan menyebarkan Kuesioner kepada 34 responden pada pegawai Badan Pengelolaan Perbatasan Daerah kabupaten Raja Ampat. data dari 3 variabel didapat dengan menyebarkan Kuesioner kepada 34 responden, kuesioner yang disebarkan kepada responden terdiri dari 36 pernyataan dan diukur dengan skala likert. Hasil yang diperoleh dari penyebaran angket dapat dipaparkan sebagai berikut:

### Deskripsi Variabel Kemampuan(X1)

**Tabel. 3 Deskriptif variabel XI**

| No | Skor Jawaban |       |       |        |         | Jumlah |
|----|--------------|-------|-------|--------|---------|--------|
|    | 5 (SS)       | 4 (S) | 3 (N) | 2 (TS) | 1 (STS) |        |
| 1  | 11           | 18    | 5     |        |         | 34     |
| 2  | 14           | 15    | 5     |        |         | 34     |
| 3  | 10           | 22    | 1     | 1      |         | 34     |
| 4  | 16           | 14    | 3     |        | 1       | 34     |
| 5  | 14           | 14    | 6     |        |         | 34     |
| 6  | 15           | 11    | 8     |        |         | 34     |
| 7  | 14           | 16    | 3     | 1      |         | 34     |
| 8  | 15           | 16    | 3     |        |         | 34     |
| 9  | 18           | 13    | 3     |        |         | 34     |
| 10 | 17           | 14    | 3     |        |         | 34     |
| 11 | 17           | 17    |       |        |         | 34     |
| 12 | 16           | 16    | 2     |        |         | 34     |

Sumber: Data Primer diolah SPSS tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas bahwa setiap nilai pada masing-masing pernyataan sebagai berikut:

- Pada nomor 1, Saya memahami seluruh pekerjaan saya dengan baik dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 11, 18 responden menyatakan setuju, 5 responden menyatakan netral.

- b. Pada nomor 2, Saya memiliki pengetahuan teknis yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 14, 15 responden menyatakan setuju, 5 responden menyatakan netral.
- c. Pada nomor 3, Saya terus mengikuti perkembangan informasi yang relevan dengan pekerjaan saya dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 10, 22 responden menyatakan setuju, 1 responden menyatakan netral, 1 responden menyatakan tidak setuju.
- d. Pada nomor 4, Saya mampu memanfaatkan alat kerja yang diperlukan secara efektif dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 16, 14 responden menyatakan setuju, 3 responden menyatakan netral, 1 responden menyatakan sangat tidak setuju.
- e. Pada nomor 5, Saya memiliki keahlian khusus untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 14, 14 responden menyatakan setuju, 6 responden menyatakan netral.
- f. Pada nomor 6, Saya menunjukkan keterampilan profesional sesuai bidang tugas saya. Dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 15, 11 responden menyatakan setuju, 8 responden menyatakan netral.
- g. Pada nomor 7, Saya mampu mengatur waktu dengan baik sehingga tugas selalu selesai tepat waktu. Dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 14, 16 responden menyatakan setuju, 3 responden menyatakan netral, 1 responden menyatakan tidak setuju.
- h. Pada nomor 8, Saya memiliki keterampilan dalam berkoordinasi dengan rekan kerja. Dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 15, 16 responden menyatakan setuju, 3 responden menyatakan netral.
- i. Pada nomor 9, Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien. Dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 18, 13 responden menyatakan setuju, 3 responden menyatakan netral.
- j. Pada nomor 10, Saya menunjukkan sikap positif saat menghadapi tantangan kerja. Dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 17, 14 responden menyatakan setuju, 3 responden menyatakan netral.
- k. Pada nomor 11, Saya disiplin dalam menjalankan tanggung jawab kerja Dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 17, 17 responden menyatakan setuju.
- l. Pada nomor 12, Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan. Dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 17, 14 responden menyatakan setuju, 3 responden menyatakan netral.

## Deskripsi Motivasi X2

**Tabel. 4 Deskriptif variabel X2**

| No | Skor Jawaban |       |       |        |         | Jumlah |
|----|--------------|-------|-------|--------|---------|--------|
|    | 5 (SS)       | 4 (S) | 3 (N) | 2 (TS) | 1 (STS) |        |
| 1  | 20           | 14    |       |        |         | 34     |
| 2  | 18           | 16    |       |        |         | 34     |
| 3  | 19           | 15    |       |        |         | 34     |
| 4  | 18           | 15    | 1     |        |         | 34     |
| 5  | 18           | 14    | 2     |        |         | 34     |
| 6  | 18           | 15    | 1     |        |         | 34     |
| 7  | 17           | 12    | 3     | 2      |         | 34     |
| 8  | 17           | 14    | 3     |        |         | 34     |
| 9  | 18           | 16    |       |        |         | 34     |
| 10 | 18           | 16    |       |        |         | 34     |
| 11 | 17           | 14    | 2     | 1      |         | 34     |
| 12 | 18           | 15    | 1     |        |         | 34     |

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas bahwa setiap nilai pada masing-masing pernyataan sebagai berikut:

- Pada nomor 1, Saya merasa bertanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan. dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 20, 14 responden menyatakan setuju.
- Pada nomor 2, Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu. dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 18, 16 responden menyatakan setuju.
- Pada nomor 3, Saya berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus disuruh. dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 19, 15 responden menyatakan setuju.
- Pada nomor 4, Saya merasa bangga ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan. dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 18, 15 responden menyatakan setuju, 1 responden menyatakan netral.
- Pada nomor 5, Saya termotivasi untuk mendapatkan penilaian kinerja dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 18, 14 responden menyatakan setuju, 2 responden menyatakan netral.
- Pada nomor 6, Saya berusaha menunjukkan hasil kerja terbaik setiap saat. dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 18, 15 responden menyatakan setuju, 1 responden menyatakan netral.
- Pada nomor 7, Saya aktif mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi kerja. dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 17, 14 responden menyatakan setuju, 2 responden menyatakan netral, 1 responden menyatakan tidak setuju.
- Pada nomor 8, Saya mencari peluang untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja. dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 17, 14 responden menyatakan setuju, 3 responden menyatakan netral.

- i. Pada nomor 9, Saya menerima kritik serta saran sebagai peluang untuk berkembang. dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 18, 16 responden menyatakan setuju,
- j. Pada nomor 10, Saya mampu bekerja tanpa harus selalu diawasi oleh atasan. dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 18, 16 responden menyatakan setuju.
- k. Pada nomor 11, Saya dapat mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 17, 14 responden menyatakan setuju, 2 responden yang menyatakan netral, 1 responden yang menyatakan tidak setuju.
- l. Pada nomor 12, Saya yakin dapat menyelesaikan tugas secara optimal. dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 18, 15 responden menyatakan setuju, 1 responden menyatakan netral.

### Deskripsi Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel. 4 Deskriptif variabel Y**

| No | Skor Jawaban |       |       |        |         | Jumlah |
|----|--------------|-------|-------|--------|---------|--------|
|    | 5 (SS)       | 4 (S) | 3 (N) | 2 (TS) | 1 (STS) |        |
| 1  | 16           | 18    |       |        |         | 34     |
| 2  | 12           | 22    |       |        |         | 34     |
| 3  | 15           | 17    | 2     |        |         | 34     |
| 4  | 12           | 21    | 1     |        |         | 34     |
| 5  | 18           | 16    |       |        |         | 34     |
| 6  | 18           | 16    |       |        |         | 34     |
| 7  | 19           | 15    |       |        |         | 34     |
| 8  | 19           | 15    |       |        |         | 34     |
| 9  | 20           | 14    |       |        |         | 34     |
| 10 | 19           | 15    |       |        |         | 34     |
| 11 | 17           | 14    | 3     |        |         | 34     |
| 12 | 20           | 14    |       |        |         | 34     |

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas bahwa setiap nilai pada masing-masing pernyataan sebagai berikut:

- a. Pada nomor 1 Saya menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 16, 18 responden menyatakan setuju.
- b. Pada nomor 2 Saya menjaga kualitas hasil kerja demi kepuasan pengguna layanan. dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 12, 22 responden menyatakan setuju.
- c. Pada nomor 3 Saya menjalankan pekerjaan secara cermat. dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 15, 17 responden menyatakan setuju, 2 responden menyatakan netral.
- d. Pada nomor 4 Saya mampu menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang ditentukan dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 12, 21 responden menyatakan setuju, 1 responden menyatakan netral, 1 reaponden menyatakan tidak setuju.

- e. Pada nomor 5 Produktivitas kerja saya sesuai dengan target yang ditetapkan dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 18, 16 responden menyatakan setuju.
- f. Pada nomor 6 Saya bekerja dengan kecepatan yang optimal tanpa mengabaikan kualitas dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 18, 16 responden menyatakan setuju.
- g. Pada nomor 7 Saya dapat diandalkan untuk menyelesaikan tugas dengan hasil memuaskan dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 19, 15 responden menyatakan setuju.
- h. Pada nomor 8 Saya mendapatkan kepercayaan penuh dari atasan dalam melaksanakan tanggung jawab. dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 19, 15 responden menyatakan setuju.
- i. Pada nomor 9 Saya konsisten dalam menjaga komitmen terhadap pekerjaan dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 17, 14 responden menyatakan setuju, 3 responden menyatakan netral.
- j. Pada nomor 10 Saya selalu menyelesaikan tugas kerja sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 19, 15 responden menyatakan setuju.
- k. Pada nomor 11 Saya datang tepat waktu dan segera mulai bekerja.. Dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 17, 14 responden menyatakan setuju. 3 responden menyatakan netral.
- l. Pada nomor 12 Saya mampu mengatur jadwal kerja agar selesai tepat waktu dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 20, 14 responden menyatakan setuju..

## Uji Validitas Dan Reliabilitas

### Uji Validitas

Validitas instrumen diuji menggunakan korelasi Pearson dengan kriteria  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  pada taraf 5%. Nilai  $r\text{-tabel}$  yang digunakan adalah 0,339. Berdasarkan data yang diberikan, seluruh item X1 dan X2 memiliki korelasi di atas 0,339. Pada Y, item Y.9 tercatat 0,320 sehingga secara kriteria tersebut seharusnya tidak memenuhi batas validitas. Dengan demikian, hasil pada naskah asli yang memberi label “Valid” untuk Y.9 perlu diverifikasi kembali pada output SPSS.

**Tabel. 6 Deskriptif variabel Y**

| Variabel              | Pearson Correlation | r-tabel | Kesimpulan                             |
|-----------------------|---------------------|---------|----------------------------------------|
| <b>Kemampuan (X1)</b> | 388–788             | 0,339   | 12 item memenuhi kriteria              |
| <b>Motivasi (X2)</b>  | 343–680             | 0,339   | 12 item memenuhi kriteria              |
| <b>Kinerja (Y)</b>    | 320–739             | 0,339   | 11 item memenuhi; Y.9 perlu verifikasi |

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2025.

## Uji Reliabilitas

**Tabel. 7 Deskriptif variabel Y**

| Variabel       | Cronbach's Alpha | Role Of Tumb | Keterangan |
|----------------|------------------|--------------|------------|
| Kemampuan (X1) | 0,840            | 0,60         | Valid      |
| Motivasi (X2)  | 0,737            | 0,60         | Valid      |
| Kinerja (Y)    | 0,835            | 0,60         | Valid      |

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2025.

Pada tabel hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha pada variabel Y sebesar 0,835, variabel X1 sebesar 0,840, dan variabel X2 sebesar 0,737. Dari hasil nilai cronbach alpa pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai cronbach alpa lebih besar dari 0,60, maka dapat dinyatakan reliabel.

## Uji Persyaratan Analisis

### Uji Normalitas

**Tabel. 8 Deskriptif variabel Y**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |             |                     |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|-------------|---------------------|
|                                  |                | Kemampuan X1            | Motivasi X2 | Kinerja Pegawai Y   |
| N                                |                | 34                      | 34          | 34                  |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                | .0000000    | .0000000            |
|                                  | Std. Deviation | 3.00614478              | 2.34635767  | 2.31156873          |
|                                  | Absolute       | .143                    | .110        | .078                |
| Most Extreme Differences         | Positive       | .105                    | .065        | .074                |
|                                  | Negative       | -.143                   | -.110       | -.078               |
| Test Statistic                   |                | .143                    | .110        | .078                |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .075 <sup>c</sup>       | .200        | .200 <sup>c,d</sup> |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji diatas One Sample *Kolmogorov-Smirnov* diatas menunjukkan bahwa signifikan variabel Y sebesar 0,200 variabel X1 sebesar 0,75 dan variabel X2 sebesar 0,200. Artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

## Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Jika nilai sig. *devination from linearity* > 0,05 maka terdapat hubungan

yang linear antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) Adapun ringkasan hasil uji linearitas sig. devination from linearity yang dilakukan sebagai berikut:

**Tabel. 5 Uji linearitas X1**

| ANOVA Table                      |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|----------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja Pegawai Y * Kemampuan X1 | Between Groups | (Combined)               | 296.931        | 13 | 22.841      | 2.635  | .025 |
|                                  |                | Linearity                | 172.047        | 1  | 172.047     | 19.852 | .000 |
|                                  |                | Deviation from Linearity | 124.885        | 12 | 10.407      | 1.201  | .347 |
|                                  | Within Groups  |                          | 173.333        | 20 | 8.667       |        |      |
|                                  | Total          |                          | 470.265        | 33 |             |        |      |

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil uji linearitas variabel X1 dan Y diperoleh nilai signifikansi  $0,347 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatdalam bentuk linear.

**Tabel. 6 Uji linearitas X2**

| ANOVA Table                    |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|--------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja Pegawai Y* Motivasi X2 | Between Groups | (Combined)               | 338.148        | 13 | 26.011      | 3.938  | .003 |
|                                |                | Linearity                | 288.587        | 1  | 288.587     | 43.687 | .000 |
|                                |                | Deviation from Linearity | 49.561         | 12 | 4.130       | .625   | .797 |
|                                | Within Groups  |                          | 132.117        | 20 | 6.606       |        |      |
|                                | Total          |                          | 470.265        | 33 |             |        |      |

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil uji linearitas variabel X2 dan Y diperoleh nilai signifikansi  $0,797 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatdalam bentuk linear.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel .7 Uji Multikolinieritas**

|       |                   | Coefficients <sup>a</sup>   |                           |      | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------------|-----------------------------|---------------------------|------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model |                   | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients |      |       |      | Tolerance               | VIF   |
|       | B                 | Std. Error                  | Beta                      |      |       |      |                         |       |
| 1     | (Constant)        | 10.133                      | 6.124                     |      | 1.655 | .108 |                         |       |
|       | Kinerja Pegawai Y | .108                        | .111                      | .144 | .970  | .340 | .549                    | 1.820 |
|       |                   | .709                        | .153                      | .687 | 4.629 | .000 | .549                    | 1.820 |

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance sebesar 0,549 yang artinya  $> 0,10$  dan nilai VIF sebesar 1,820 yang artinya  $< 10,00$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas antara variabel Kemampuan (X1) dan Motivasi (X2).

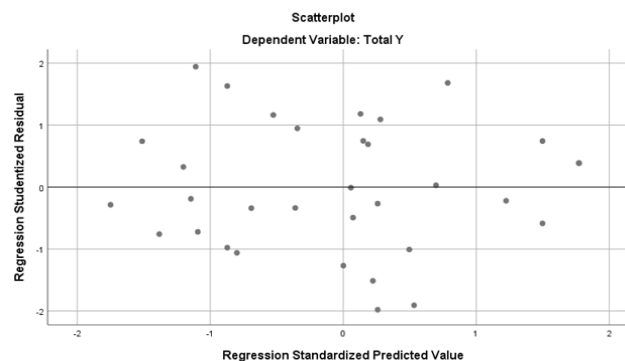
### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas dengan melihat pola gambar *Scatterplot*. Tidak terdapat heteros jika:

1. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.
2. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0
3. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah saja.

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Untuk Penelitian Ini Sebagai Berikut :

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: data diolah (2026)

Pada gambar diatas maka dapat disimpulkan: Penyebaran titik-titik data tidak berpola, titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 dan titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah saja sehingga hal ini mengindikasikan model terbebas dari heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif.

**Tabel .8 Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

|              |             | <b>Coefficients<sup>a</sup></b>    |                                  | <b>t</b> | <b>Sig.</b> |
|--------------|-------------|------------------------------------|----------------------------------|----------|-------------|
| <b>Model</b> |             | <b>Unstandardized Coefficients</b> | <b>Standardized Coefficients</b> |          |             |
|              |             | <b>B</b>                           | <b>Std. Error</b>                |          |             |
| <b>1</b>     | (Constant)  | 24.787                             | 4.441                            | 5.582    | .000        |
|              | KemampuanX1 | .688                               | .100                             | 6.865    | .000        |

|             |      |      |      |       |      |
|-------------|------|------|------|-------|------|
| Motivasi X2 | .540 | .082 | .524 | 6.557 | .000 |
|-------------|------|------|------|-------|------|

Dependent Variable: Total Y  
Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 24,787 + 0,688X_1 + 0,540 X_2.$$

Adapun interpretasi statistik pada model persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstan ( $\alpha$ ) sebesar 24.787 artinya jika variabel kemampuan dan motivasi dalam keadaan bernilai 0, maka kepuasan kerja akan bernilai positif sebesar 24.787.
- Nilai Koefisien regresi variabel kemampuan  $X_1$  sebesar 0,688 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan pada variabel kemampuan maka menunjukkan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- Nilai Koefisien regresi variabel motivasi  $X_2$  sebesar 0,540 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan pada variabel motivasi maka menunjukkan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## Uji Hipotesis

### Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Uji ini dilakukan dengan syarat apabila terhitung  $< t_{\text{tabel}}$  maka uji regresi dikatakan signifikan.

**Tabel .9 Uji t  $X_1$**

| Model           | Coefficients <sup>a</sup>        |            |                                   | t     | Sig. |
|-----------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
|                 | Unstandardized Coefficients<br>B | Std. Error | Standardized Coefficients<br>Beta |       |      |
| (Constant)      | 30.343                           | 5.497      |                                   | 5.520 | .000 |
| Kemampuan $X_1$ | .454                             | .106       | .605                              | 4.297 | .000 |

Dependent Variable: Total Y

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji diatas variabel kemampuan ( $X_1$ ) memperoleh nilai signifikan sebesar 0,000  $< 0,05$  dan t hitung sebesar 4,297  $> t$  tabel sebesar 1,693. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel. 10 Uji t X2**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |             | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t    | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|---------------------------|------|------|
|       |             | B                           | Std. Error                | Beta |      |
| 1     | (Constant)  | 10.364                      | 6.113                     |      | .100 |
|       | Motivasi X2 | .808                        | .113                      | .783 | .000 |

Dependent Variable: Total Y

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji diatas variabel motivasi (X2) memperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dan t hitung sebesar 7,130 > t tabel sebesar 1,693. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Uji F

Peneliti menggunakan uji F untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan syarat apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka uji regresi dikatakan signifikan atau dengan melihat angka signifikansinya jika nilai sig lebih dari 0,05 maka secara simultan atau bersama-sama pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah signifikan.

**Tabel. 11 Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 293.934        | 2  | 146.967     | 25.838 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 176.331        | 31 | 5.688       |        |                   |
|       | Total      | 470.265        | 33 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji diatas diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dan f hitung sebesar 25,838 > f tabel sebesar 3,305. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan dan motivasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen.

**Tabel . 12 Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .605 <sup>a</sup> | 0.366    | 0.346             | 3.053                      |

Predictors: (Constant), Total X1

Sumber: data diolah (2026)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,366, yang berarti variabel independen mampu menjelaskan hubungan terhadap variabel dependen sebesar 36,6%. Karena regresi menggunakan lebih dari satu variabel independen, nilai Adjusted R Square digunakan sebagai ukuran yang lebih tepat. Hasilnya menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,346, yang berarti variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan pada variabel dependen sebesar 34,6%, sedangkan 65,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian terhadap 34 pegawai BPPD Kabupaten Raja Ampat, dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan dengan nilai  $t$  hitung  $4,297 > 1,693$ , signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dan koefisien 0,688. Artinya, peningkatan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, disiplin, dan profesionalitas dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan (Mirdhatillah. Sebayang 2025) (Sekartini 2016) yang menegaskan bahwa kemampuan, pengalaman, dan pengembangan diri mendukung produktivitas dan efektivitas kerja.

Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan  $t$  hitung  $7,130 > 1,693$ , signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dan koefisien 0,540. Motivasi melalui tanggung jawab, inisiatif, prestasi, dan pengembangan diri mendorong pegawai bekerja lebih optimal. Temuan ini didukung oleh (Mirdhatillah Sebayang 2025) dan (Baiti dan Rosyidi 2026) yang menyatakan bahwa motivasi internal maupun eksternal dapat meningkatkan semangat, inisiatif, dan pencapaian kerja.

Secara simultan, kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan  $F$  hitung  $25,838 > 3,305$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai Adjusted R Square sebesar 0,346 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 34,6% variasi kinerja, sedangkan 65,4% dipengaruhi faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin, kompensasi, budaya organisasi, dan beban kerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai BPPD Kabupaten Raja Ampat perlu dilakukan melalui pengembangan kemampuan dan motivasi secara berkelanjutan serta didukung oleh pengelolaan faktor organisasi lainnya.

## SIMPULAN

Berdasarkan penelitian terhadap 34 pegawai BPPD Kabupaten Raja Ampat, dapat di ambil simpulkan yaitu kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan dengan nilai  $t$  hitung  $4,297 > 1,693$ , signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dan koefisien  $0,688$ . Artinya, peningkatan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, disiplin, dan profesionalitas dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan Sebayang dan Wahyono (2025) serta Sekartini (2026) yang menegaskan bahwa kemampuan, pengalaman, dan pengembangan diri mendukung produktivitas dan efektivitas kerja.

Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan  $t$  hitung  $7,130 > 1,693$ , signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dan koefisien  $0,540$ . Motivasi melalui tanggung jawab, inisiatif, prestasi, dan pengembangan diri mendorong pegawai bekerja lebih optimal. Temuan ini didukung oleh Sebayang dan Wahyono (2025), Baiti dan Rosyidi (2026), serta Basyid (2024) yang menyatakan bahwa motivasi internal maupun eksternal dapat meningkatkan semangat, inisiatif, dan pencapaian kerja.

Secara simultan, kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan  $F$  hitung  $25,838 > 3,305$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai Adjusted R Square sebesar  $0,346$  menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan  $34,6\%$  variasi kinerja, sedangkan  $65,4\%$  dipengaruhi faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin, kompensasi, budaya organisasi, dan beban kerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai BPPD Kabupaten Raja Ampat perlu dilakukan melalui pengembangan kemampuan dan motivasi secara berkelanjutan serta didukung oleh pengelolaan faktor organisasi lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, V., Susanti, N., Prima, E., & Damarsiwi, M. (2023). Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 199–204. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.3020>
- Baiti, O. N., & Rosyidi, S. (2026). Pengaruh disiplin, motivasi, pengalaman, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kragan II Kabupaten Rembang. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 9(2), 2468–2475. <https://www.jiip.stkipyapisdompus.ac.id/jiip/index.php/JiIP/article/view/10786/7132>
- Kamaluddin. (2022). Kualitas sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Raja Ampat. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 17(1), 7–15.
- Kamaluddin, S. (2024). Pengembangan sumber daya manusia dalam kinerja pegawai Dinas Perikanan Kota Sorong. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi (EKOMA)*, 3(2), 1234–1243. <https://al-haramjournal.co.id/EKOMA/article/view/3054/2465>
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin
- Website: <http://jibema.murisedu.id/index.php/JIBEMA>

Copyright ©2026, JIBEMA

- kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 1–12. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Maharani, R. S., Syamsuri, A. R., & Paramitha, A. (2024). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kundur. *Jurnal Mirai Management*, 9(3), 254–264. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/7606/5128>
- Mirdhatillah, Sebayang, S. A. M., & Wahyono, T. (2025). Analisis kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Badan Riset dan Inovasi Nasional. *Jurnal Penelitian Inovatif (JUPIN)*, 5(2), 2153–2164. <https://www.jurnal-id.com/index.php/jupin/article/view/1425/679>
- Nawir, M., Abduh, T., & Setiawan, L. (2024). Analisis kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota Polri melalui penguasaan teknologi pada Kantor Ditlantas Polda Sulawesi Selatan. *Indonesian Journal of Business and Management*, 7(1), 69–75. <https://doi.org/10.35965/jbm.v7i1.5189>
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Jagaditha*, 3(2), 64–75. <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jagaditha/article/view/130/162>
- Sudiantini, D., Suhatman, S. A. R. C., Meilizar, R. K., & Ismawan, R. J. (2023). Pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JUBIMA)*, 1(2). <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i2.1456>
- Tamaya, V., Wellem, I., Modesta, M., & Mone, M. (2023). Pengaruh kerjasama tim dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 1(3).
- Wahyuni, H., Syaodih, E., & Kusnadi, D. (2025). Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Prospek*, 7(1), 33–42. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/44140>