



## **Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bima**

**Andi Saputra** ✉, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

**Kartin Aprianti**, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

**Khairul Amar**, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

✉ [andisaputra.stiebima20@gmail.com](mailto:andisaputra.stiebima20@gmail.com)

---

**Abstrak:** Produktivitas tenaga kerja mengacu pada penggunaan sumber daya secara ekstensif seperti sumber daya manusia, keterampilan, material, modal, teknologi, manajemen, organisasi dan energi, yang mengarah pada pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk memperjelas peranan kemampuan kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Sampel penelitian ini terdiri dari 31 pegawai jabatan pegawai negeri sipil, dengan menggunakan teknik pengumpulan data, teknik observasi, angket dan studi pustaka. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, dan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan sumber daya kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bima.

**Kata kunci:** kemampuan kerja, fasilitas kerja, produktivitas kerja

---



## PENDAHULUAN

Kedudukan dan peranan PNS sangat penting dalam menjalankan kegiatan administrasi. Hal ini dikarenakan pegawai negeri merupakan sumber daya manusia utama yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan (Syarif dan Saadah, 2017). Pemerintah telah menyadari pentingnya peran PNS dan telah melaksanakan kegiatan yang akan memaksimalkan produktivitas tenaga kerja PNS untuk mencapai tujuan nasional (Robbin, 2015).

Menurut Sendarmayati (Hendryawan, 2020), produktivitas kerja merupakan keinginan manusia dan upaya untuk meningkatkan kualitas hidup dan penghidupan di segala bidang; Menurut Saksono (Sayoto, 2018), produktivitas tenaga kerja berdasarkan gender mencakup dua konsep utama. Produktivitas dapat mengukur sumber daya manusia, keuangan, dan alam yang diperlukan untuk memenuhi tingkat layanan yang diinginkan. Menurut Sutrisno (Ramadhani, 2018), produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi penggunaan tenaga kerja dan peralatan dasar untuk tujuan yang sama.

Rino (2015) menjelaskan produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan hasil kinerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara input dan output. Sedangkan menurut Hasibuan (Utami et al., 2024), efisiensi tenaga kerja berarti perbandingan output dan input, dan output tersebut harus mempunyai nilai tambah dan teknologi penelusuran yang lebih baik. Efisiensi bisnis adalah penggunaan sumber daya secara terpadu seperti sumber daya manusia, keterampilan, barang, modal, teknologi, manajemen, organisasi dan energi, yang mengarah pada pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Utomo dan Nulaeni, 2019). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah kemampuan pegawai dalam bekerja dan kesempatan kerja yang disediakan oleh organisasi.

Rusadi (2019) berpendapat bahwa organisasi dapat mengembangkan kemampuan karyawannya sebagai respons terhadap persepsi masyarakat bahwa elemen kompetensi pekerjaan yang sesuai akan membantu karyawan melakukan pekerjaannya saat ini dan di masa depan. Sumbi (2017) menyatakan bahwa organisasi harus memahami dan mengikuti kebutuhan setiap karyawannya. . Biarkan itu bekerja dengan sebaik-baiknya. Kebutuhan ini dipenuhi melalui inisiatif yang memotivasi karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Efisiensi kerja dapat mempengaruhi atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, sehingga untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawainya, organisasi juga mempertimbangkan efisiensi kerja pegawainya (Setiawan dan Ilyas, 2022). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah kemampuan pegawai dalam bekerja dan kesempatan kerja yang disediakan oleh organisasi.

Kemampuan kerja merupakan suatu kondisi yang harus dipenuhi oleh seorang pegawai agar benar-benar efektif dan berhasil dalam bidang pekerjaan tertentu (Rino,

2015). Menurut hakim ((Edholianansyah dan Suhada, 2022)) kapasitas kerja adalah kemampuan individu dalam melakukan berbagai tugas dalam pekerjaannya. Kemampuan bekerja merupakan syarat penting untuk melaksanakan suatu pekerjaan dan pegawai mampu melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan peraturan perusahaan/organisasi (Raharjo, 2016).

Menurut Hakim ((Setiawan, 2022)), kemampuan kerja adalah kemampuan individu dalam melakukan berbagai tugas dalam pekerjaan. Kemampuan kerja adalah kemampuan individu dalam melakukan berbagai tugas dalam pekerjaan. Menurut Yuliana ((2024)), kemampuan kerja adalah kemampuan individu untuk bekerja hanya dalam kaitannya dengan pekerjaannya. Selain kemampuan kerja, fasilitas kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Menurut Munawirsyah (Kurnia & Nugraha, 2019), fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, dipakai dan dinikmati oleh pegawai untuk bersentuhan langsung dan demi kelancaran fungsi pegawainya. Fasilitas kerja diartikan sebagai sesuatu yang dapat memperlancar dan memperlancar operasional suatu usaha (Komarah, 2018).

Menurut Riva' i (Rino, 2015), perlengkapan kerja adalah segala sesuatu yang dapat memperlancar usaha mencapai tujuan dan mempercepat kerja. Peralatan adalah segala sesuatu, baik barang maupun uang, yang menjadikan kegiatan suatu usaha semakin mudah. Mengenai perlengkapan usaha dalam arti luas, Alikonto (Hendryawan, 2020) berpendapat bahwa perlengkapan dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan mempercepat kegiatan perusahaan. Menurut Munawirsyah (Komarah, 2018), perlengkapan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan pekerjaan dan digunakan, dibawa, dimanipulasi dan digunakan oleh pekerja untuk memudahkan pekerjaan.

Departemen Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Bhima adalah lembaga eksekutif pemerintah yang bertugas melakukan operasi pemadaman dan penyelamatan kebakaran dan non-kebakaran. Peran Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Bima adalah merumuskan kebijakan daerah. Bidang pencegahan kebakaran, penerapan kebijakan di bidang proteksi kebakaran, dan pelaksanaan pengkajian dan pelaporan di bidang proteksi kebakaran. Tujuan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Bima adalah mencegah, mengendalikan, menyelamatkan dan melakukan intervensi terhadap kebakaran. Deteksi bahan berbahaya dan beracun di wilayah kota Bima. Petugas pemadam kebakaran (damkar) menggunakan alat pemadam api ringan (APAR) dan alat pelindung diri (APD) selama bekerja. Jenis APD seperti jaket pelindung, celana pelindung, celana panjang, helm, sarung tangan, sepatu boot bahkan respirator. Jenis bahan APAR yang umum digunakan adalah bubuk, busa, CO<sub>2</sub> dan gas cair. Kemampuan kerja pegawai dan tersedianya fasilitas kerja yang sesuai akan meningkat sehingga akan mempengaruhi efisiensi kerja pegawai.

. Berdasarkan uraian di atas, peneliti bermaksud meneliti **"Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Fasilitas Kerja terhadap produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bima"**

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah korelasional, dan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel mengenai kemampuan kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bima serta pengaruh peralatan kerja terhadap produktivitas kerja. Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam atau sosial yang diamati (Sugiyono, 2016). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei skala likert.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Bima yang berjumlah 56 peserta, dimana 31 orang merupakan pegawai berkualifikasi ASN (Aparatur Sipil Negara) dan 25 orang tenaga honorer. Sampel penelitian ini berjumlah 31 pegawai pada jabatan pelayanan publik dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Purposive sampling merupakan teknik penentuan sampel dengan memperhatikan pertimbangan-pertimbangan tertentu.

Teknik pengumpulan data meliputi teknik observasi, survei, dan tinjauan pustaka. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji hipotesis klasik, dan uji regresi linier berganda.

## PEMBAHASAN

### A. Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan SPSS for Windows, kami menguji validitas variabel-variabel berikut: kemampuan kerja pekerja, fasilitas kerja dan produktivitas tenaga kerja (Y) dan dapat dikatakan  $r$  hitung  $> 0,300$  adalah pertanyaan penelitian. Hasil penelitian ini valid dan dapat dibawa ke tahap analisis data selanjutnya.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kemampuan Kerja	0,893	Reliabel
Fasilitas Kerja	0,898	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,919	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas item-item yang berkaitan dengan variabel yang diteliti memenuhi nilai 0,60, lalu hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa uji normalitas model regresi layak digunakan dalam prediksi dan memenuhi asumsi normalitas, terhindar dari gejala multikolinearitas, heteroskedastisitas dan self-creation.

Investigasi dilakukan untuk memverifikasi hasil uji normalitas di atas. Penerapan uji Kolmogorov-Smirnov memberikan hasil sebagai berikut:

**Tabel 2. Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.94595044
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.103
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.576
Asymp. Sig. (2-tailed)		.895

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

## B. Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Uji Regresi linear berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.438	3.809		1.953	.061
	Kemampuan Kerja	.805	.176	.589	4.569	.000
	Fasilitas Kerja	.499	.172	.373	2.897	.007

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber : Data diolah, 2024

Dari hasil analisis regresi terlihat persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,438 + 0,805 X1 + 0,499 X2$$

Berdasarkan rumus tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Nilai konstanta sebesar 7,438 yang menunjukkan bahwa jika nilai variabel kemampuan kerja dan fasilitas kerja bernilai 0 maka nilai produktivitas kerja sebesar 7,438.
2. Koefisien kapasitas kerja (X1) sebesar 0,805 berarti kenaikan variabel kemampuan kerja sebesar 1% akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,805 dengan asumsi variabel bebas yang lain bernilai konstan.
3. Faktor sumber daya tenaga kerja (X2) sebesar 0,499. Artinya kenaikan variabel fasilitas kerja sebesar 1% akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,499 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai konstan.

### C. Uji Koefisien korelasi berganda

**Tabel 4. Uji Korelasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 <sup>a</sup>	.843	.832	1.857
a. Predictors: (Constant), fasilitas kerja , kemampuan kerja				
b. Dependent Variable: produktivitas kerja				

Sumber : Data diolah, 2024

Uji koefisien korelasi pada penelitian ini menghasilkan nilai sebesar 0,918. Anda dapat menggunakan pedoman seperti tabel di bawah ini untuk menafsirkan kekuatan efek ini.

**Tabel 5. Interval Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2016

Pengaruh kemampuan kerja dan peralatan kerja terhadap produktivitas kerja pekerja sebesar 0,918 dengan rentang 0,80 sampai dengan 1.000 hubungan yang sangat kuat. Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasinya sebesar 0,918. Artinya terdapat hubungan derajat tertentu antara variabel “ Pengaruh Kapasitas Kerja dan Peralatan Kerja Terhadap Efisiensi Kerja Petugas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bima” yaitu terdapat hubungan yang sangat kuat. .

Uji koefisien determinasi pada penelitian ini menghasilkan nilai R-squared sebesar 0,843. Artinya 84,3% produktivitas tenaga kerja (Y) dipengaruhi oleh kemampuan kerja (X1) dan peralatan kerja (X2), sedangkan sisanya sebesar 15,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diuraikan dalam penelitian.

### E. Uji Hipotesis

#### H1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pada hasil statistik uji t variabel kapasitas kerja (X1) pada tabel 3 diatas, nilai t dihitung dengan nilai t tabel (n-k) 2,051 ( $4,569 > 2,051$ ) dan t-tabel (n-k) nilai. 2,051 ( $4,569 > 2,051$ ) diperoleh 4,569 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,000. 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), hipotesis bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Bima adalah “**diterima**”.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Sumbi (2017) dan Ramdhani (2018) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Kajian Edholianansyah dkk (2022) dan Sukamto dkk (2023) juga menunjukkan hal serupa: kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

## H2. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil statistik uji t variabel fasilitas kerja (X2) pada tabel 3 diatas memberikan nilai t hitung sebesar 2,897 dengan nilai t tabel sebesar 2,051 ( $2,897 > 2,051$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,007 yaitu kurang dari 0,05 (0,007) kecil. Itu semakin kecil dan kecil.  $< 0,05$ , maka hipotesis peralatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bima “**diterima**” .

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Komariah (2018) dan Kunia dan Nugraha (2019) yang menjelaskan bahwa sumber daya pekerjaan yang baik mempengaruhi produktivitas tempat kerja. Temuan penelitian lain yang dilakukan Hendryawan dkk (2020) dan Setiawan dkk (2022) juga menunjukkan bahwa sumber daya tenaga kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. .

Tabel 6. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	520.364	2	260.182	75.412	.000 <sup>b</sup>
	Residual	96.604	28	3.450		
	Total	616.968	30			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1						

Sumber Data: Data primer diolah Spss V26, 2024

## H3 : Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan Tabel 6 di atas uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 75,412 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari standar taraf signifikansi sebesar 0,05. F-tabel ( $df1 = k-1, df2 = n-k = 3,35$ ).

Berdasarkan tabel uji F diatas terlihat nilai F sebesar  $75,412 > 3,35$ . F-tabel dan tingkat signifikansi lebih rendah dari standar taraf signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis adanya pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas bekerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Bima adalah “**diterima**” .

Faktor kemampuan kerja yang sesuai membantu karyawan melaksanakan tugasnya saat ini dan masa depan. Persaingan yang ketat memungkinkan organisasi meningkatkan kemampuan karyawannya dalam memenuhi persepsi masyarakat (Rusadi, 2019). Peralatan kerja juga mempengaruhi produktivitas karyawan. Hal ini disebabkan adanya klaim bahwa sumber daya kerja yang lebih baik akan memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan meningkatkan produktivitas (Syarif dan Saadah, 2017). Hasil penelitian Rino (2015) menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan sumber daya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa kemampuan/kapasitas kerja dan fasilitas/peralatan kerja secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan harus menjaga kapasitas kerja para pegawainya dan menyediakan fasilitas kerja yang baik agar tetap produktif dalam bekerja.

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai motivasi kerja dengan menambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi produktivitas kerja karyawan atau dengan menggunakan berbagai variabel dalam penelitian ini sebagai acuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edholianansyah, E., Usman, B., Heryati, H., & Suhada, S. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(2), 247-256.
- Hendryawan, S., Ismanghaniyah, M. K., Wildan, M. W., Hermawan, R. F., & Nugraha, Y. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumedang. *Jrpa-Journal Of Regional Public Administration*, 5(2), 72-82.
- Komariah, K. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 5(3), 56-63.
- Raharjo, S., Paramita, P. D., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kud “Pati Kota” Kabupaten Pati). *Journal Of Management*, 2(2).
- Ramadhani, R. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara. *Universitas Mulawarman (Unmul)*.
- Rino, S., Nuryanti, N., & Restu, R. (2015). *Pengaruh Kemampuan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupa, Kabupaten Bengkalis* (Doctoral Dissertation, Riau University).
- Rusadi, E. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Darmo Suite. *Tourism, Hospitality And Culinary Journal*, 4(1), 33-39.
- Robbins, S. Dan J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Setiawan, M. D., Bakri, M., & Ilyas, I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Ada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 109-116.

- Sayoto, B., & Winarto, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mncvtv Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 1-14.
- Sukanto, T. A., Damayanti, R., & Novalia, N. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 6(2), 23-38.
- Syarif, E., & Saadah, I. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Keluarga Berencana Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Perdesaan*, 2, 14.
- Sumbi, I. S. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja Sumber Daya Manusia Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur. *Ejournal Pemerintahan Integratif*.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Cv. Alfabeta Bandung.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019, October). Dampak Faktor Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Usaha Milik Negara Di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, Pp. 365-372).
- Utami, N. F. S., Solehudin, S., & Nurhasanah, N. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Pt Pertani (Persero) Jakarta. *Seiko: Journal Of Management & Business*, 7(2), 148-160.
- Utomo, S. B., & Nuraeni, S. (2019). Pengaruh Kemampuan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Tahu Di Desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(12), 180-186.
- Yuliyani, Y. (2024). *Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Geoservices. Ltd Banjarbaru* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Kalimantan Mab).