

PENGARUH CAPABILITY DAN AUTHORITY TERHADAP INTELEKTUAL KAPITAL KARYAWAN PADA PKS PTPN V SEI PAGAR***EFFECT OF CAPABILITY AND AUTHORITY ON INTELLECTUAL CAPITAL EMPLOYEES AT PKS PTPN V SEI PAGAR*****¹⁾Zamhir Basem, ²⁾Mega Ariati, ³⁾Yulizar**^{1,2,3)}STIE Bangkinang, Kampar

ABSTRAK : Riset ini bertujuan untuk mengenali pengaruh kemampuan serta authority terhadap intelektual kapital karyawan pada PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar. Intelektual Kapital merupakan fitur yang dibutuhkan untuk menemukan kesempatan serta mengelola ancaman dalam kehidupan. Analisis yang digunakan pada riset ini merupakan analisis linear berganda dengan jumlah responden sebanyak 121 responden. Uji hipotesis dicoba dengan uji F serta uji t. Berdasarkan pada hasil riset bisa disimpulkan kalau secara simultan serta secara parsial kemampuan serta authority mempengaruhi terhadap intelektual kapital karyawan. Keeratatan ikatan antara variabel bebas terhadap variabel terikat ialah kokoh dengan donasi variabel leluasa terhadap variabel terikat sebesar 68, 0% sebaliknya sisanya sebesar 32, 0% ditetapkan oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam riset ini.

Kata kunci : *Capability, Authority, Intelektual Kapital Karyawan*

ABSTRACT : This research aims to identify the effect of capability and authority on the intellectual capital of employees at PKS PT. Nusantara Plantation V Sei Fence. Intellectual Capital is a feature needed to find opportunities and manage threats in life. The analysis used in this research is a multiple linear analysis with a total of 121 respondents. Hypothesis testing was tried with the F test and t test. Based on the research results, it can be concluded that simultaneously and partially capability and authority affect the intellectual capital of employees. The closeness of the bond between the independent variable and the dependent variable is strong with the donation of the independent variable to the dependent variable of 68.0%, while the remaining 32.0% is determined by other variables not listed in this research.

Keywords : *Capability, Authority, Intellectual Capital Employees*

A. PENDAHULUAN

Sumber Energi Manusia ialah salah satunya sumber energi yang mempunyai ide perasaan, keahlian, kemauan, pengetahuan, dorongan, energi serta karya. Seluruh kemampuan SDM tersebut mempengaruhi terhadap upaya organisasi dalam menggapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, pertumbuhan data, tersedianya modal serta memadainya bahan, bila tanpa SDM susah untuk organisasi itu untuk menggapai tujuannya.

Peranan Sumber Energi Manusia mempunyai peran yang sangat berarti serta strategis di dalam organisasi untuk menggapai tujuan. Sumber energi manusia sangat berarti untuk industri dalam mengelola, mengendalikan, serta menggunakan karyawan, sehingga bisa berperan secara produktif untuk tercapainya tujuan industri. Sumber Energi Manusia selaku penggerak organisasi dalam menggapai tujuannya, hingga upaya-upaya organisasi dalam mendesak karyawan untuk bekerja lebih baik wajib terus dicoba dengan terdapatnya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik. Serta pula dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pertumbuhan perekonomian di era globalisasi sangat kilat serta pesat membuat banyak industri bersaing secara ketat. Ketatnya persaingan bisnis memforsir sebagian industri untuk mengganti strategi bisnisnya. Untuk bisa bertahan industri wajib memiliki nilai tambah yang membuat industri lebih unggul dari perusahaan lain. Banyak industri sudah menyadari energi saing industri tidak cuma terletak dari peninggalan berwujudnya saja, tetapi dari sisi peninggalan tidak berwujud seperti sistem data, inovasi, sumber energi manusia, serta pengelolaan industri mempunyai kedudukan berarti dalam suatu industri. Industri ialah sesuatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk menggapai sesuatu tujuan. Industri pula ialah tubuh

usaha yang melaksanakan tiap tipe usaha yang bertabiat senantiasa serta terus menerus serta didirikan, bekerja, dan berkedudukan dalam daerah negar indonesia buat tujuan mendapatkan keuntungan ataupun laba.

Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar merupakan salah satu unit pabrik kelapa sawit yang dipunyai oleh Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara V yang kantor pusatnya ada di Jalan. Rambutan Pekanbaru, Riau. Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara V Sei Pagar bergerak pada bidang Penciptaan hasil olah minyak sawit(CPO) dari perkebunan sendiri kepunyaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara V Sei Pagar. Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara V PKS(Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Pagar Kabupaten Kampar selaku salah satu BUMN yang bergerak dalam Sub Zona Perkebunan sudah banyak membagikan donasi terhadap pemasukan nasional. Walaupun begitu realisasi penciptaan pada Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara V PKS(Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Pagar Kabupaten Kampar yang diperoleh belum sanggup menggapai sasaran yang sudah di tetapkan industri.

Bersumber pada statment diatas, bisa dikatakan kalau produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan pada Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara V PKS(Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Pagar Kabupaten Kampar dalam kurun waktu 5 tahun terakhir ialah dari tahun 2016 hingga dengan tahun 2020 masih terkategori rendah. Perihal ini bisa di amati dari tingkatan pencapaian sasaran penciptaan CPO(Crude Palm Oil) ataupun Minyak sawit mentah yang dihasilkan masih belum maksimal apalagi hadapi kasus dalam menggapai sasaran yang telah diresmikan oleh perusahaan dalam rencana produksinya. Perihal ini bisa dilihat dalam tabel hasil produktivitas di dasar ini :

Tabel 1. Target dan Realisasi Hasil Produksi pada PKS PTPN V Sei Pagar Tahun 2016 – 2020

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi CPO (Ton)	Realisasi Produksi CPO (Ton)	Presentase (%)
1.	2016	132	123.500.311	122.470.130	79,76%
2.	2017	131	125.680.434	124.354.399	90,01%
3.	2018	121	128.316.418	125.457.432	95,7 %
4.	2019	121	130.544.389	123.432.675	94,5 %
5.	2020	121	130.544.379	119.786.789	91,7 %
Jumlah		626			453,67
Rata-rata		125,2			90,73%

Sumber: PKS PTPN V Sei Pagar 2021

Dari Tabel 1 bisa dilihat kalau realisasi hasil penciptaan pada Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara V Pabrik Kelapa Sawit Inti Sei Pagar Kabupaten Kampar cenderung berfluktuasi dari tahun ke tahun, tercatat pada tahun 2016 serta tahun 2017 sasaran penciptaan belum terealisasi ialah dengan tiap- tiap persentasi 79, 76% serta 90, 01% pada tahun 2016 sasaran penciptaan hadapi penyusutan serta yang terealisasi cuma sebesar 79, 76% dari sasaran yang sudah direncanakan, setelah itu pada tahun 2017 sasaran penciptaan pula hadapi peningkatan serta yang terealisasi cuma sebesar 90, 01% dari sasaran penciptaan yang sudah direncanakan. Pada tahun 2018 dengan sasaran penciptaan yang sudah direncanakan, yang terealisasi ialah cuma sebesar 95, 7%.

Berbeda dengan tahun 2019, hasil penciptaan terealisasi menyusut dari sasaran industri dengan persentase sebesar 94, 5%. Serta pada tahun 2020 pula terjalin penyusutan sasaran sebesar 91, 7%. Sebaliknya buat jumlah karyawan Pabrik Kelapa Sawit Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara V Sei Pagar bisa dilihat pada table berikut :

Tabel 2. Tingkat Pendidikan Karyawan pada PKS PTPN V Sei Pagar Tahun 2016 – 2020

No.	Tahun	Pendidikan				Sertifikat Keahlian				Penghargaan			
		SMA	D3	S1	S2	SMA	D3	S1	S2	SMA	D3	S1	S2
1	2016	127	1	4	-	4	-	2		5	-	1	-
2	2017	126	1	4	-	1	-	2		9	-	1	-
3	2018	98	16	7	-	1	1	2		6	1	1	-
4	2019	98	16	7	-	1	1	1		11	1	1	-
5	2020	98	16	7	-	1	1	1		43	1	1	-
Jumlah		547	50	29	-	8	3	8		74	3	5	-
Rata-Rata		109.4	10	5.8	-	1.6	0,6	1.6		14.8	0,6	1	-

Sumber : PKS PTPN V Sei Pagar 2021

Bersumber pada tabel diatas bisa disimpulkan kalau masih banyak karyawan yang berpendidikan tingkatan SMA. Tetapi tidak sebanding dengan sertifikat kemampuan serta penghargaan yang mempunyai jumlah sangat sedikit sekali. Hingga dari itu industri wajib sanggup tingkatkan kemampuan tiap karyawan.

Supaya dapat menaikkan kemampuan dalam bidang pengelolaan hasil CPO serta sanggup menggapai sasaran yang sudah diresmikan oleh industri. Pada tahun 2020 jumlah karyawan tingkat SMA sebanyak 98 sebaliknya sertifikat keahliannya cuma 1 orang ataupun 1, 6% saja. Ada pula pembagian karyawan dalam industri sudah diatur serta ditempatkan dalam sebagian bidang semacam pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Penempatan Karyawan Pada PKS PTPN V Sei Pagar Tahun 2020

No.	Penempatan Karyawan	Karyawan				Jumlah
		SMA	D3	S1	S2	
1.	Asisten Manajer			1		1
2.	Laboratorium	6	3	1		10
3.	Sortasi dan Penimbangan	29	3	1		33
4.	Pengolahan	50	3	1		54
5.	<i>Maintenaince</i>	12	2	1		15
6.	Staff	1	5	2		8
Total						121

Sumber: PKS PTPN V Sei Pagar 2021

Bersumber pada tabel 3 bisa dilihat kalau karyawan sudah ditempatkan pada 6 bagian/ bidang pekerjaan. Asisten Manajer industri yang mempunyai posisi diatas, bagian laboratorium berjumlah 10 orang, sortasi serta penimbangan berjumlah 33 orang, bagian pengolahan terdapat 54 orang, bagian Maintenance terdapat 15 orang serta staff 8 orang. Total totalitas karyawan merupakan 121 orang. Dengan terdapatnya pembagian pekerjaan hendak memudahkan sesuatu pekerjaan pada industri.

Wewenang (*Authority*) merupakan kekuasaan yang legal serta sah yang dipunyai seorang buat memerintah orang lain, berbuat ataupun tidak berbuat suatu, kekuasaan ialah bawah hukum yang legal serta sah buat bisa mengerjakan suatu pekerjaan. (Hasibuan, 2016: 64). Jadi, wewenang (*Authority*) ialah sesuatu perlengkapan ataupun dapat pula dikatakan selaku syaraf yang berperan selaku penggerak dalam melakukan kegiatan-kegiatan. Wewenang yang bertabiat informal digunakan buat memperoleh kerjasama yang baik dengan bawahan. Wewenang pula membagikan hak buat menyetujui serta memerintah orang lain, memusatkan serta mengorganisir orang lain supaya cocok dengan pemikiran serta sejalan dengan kita buat melaksanakan maupun tidak melaksanakan suatu.

Perihal ini dicoba demi tercapainya tujuan yang di idamkan dan bisa memacu orang lain buat berperan lebih serta maksimal demi kemajuan organisasi. Capability ialah salah satu guna yan berarti dalam manajemen sumber energi manusia(MSDM). Sebab capability ialah keahlian yang “melebihi” keahlian riil sobat dikala ini, yang bisa jadi sobat miliki namun belum nampak, ataupun memanglah sama sekali tidak sobat miliki. Nah, kata ini pula berarti keahlian.

Penafsiran kapabilitas bagi Baker serta Sinkula(2013) merupakan kapabilitas merupakan kumpulan keahlian yang lebih khusus, prosedur, serta proses yang bisa menggunakan sumber energi ke unggulan kompetitif. Spencer and Spencer dalam Hamzah Uno(2011: 62) mendefinisikan keahlian selaku“ Ciri yang menonjol dari seorang orang yang berhubungan dengan kinerja efisien serta superior dalam sesuatu pekerjaan ataupun suasana”.

Keahlian merupakan kesanggupan, kecakapan dan kekuatan seseorang orang dalam melaksanakan pekerjaan dimana dalam pekerjaan itu memerlukan mental berfikir guna bisa membongkar permasalahan(Lendi: 2016). Dari komentar bebrapa para pakar hingga bisa disimpulkan kalau keahlian(capability) merupakan sesuatu keahlian yang dipunyai oleh seseorang karyawan buat menggapai sesuatu tujuan yang sudah diresmikan oleh suatu industri. Industri dikatakan sukses dilihat dari Kualitas Penciptaan CPOnya, hingga dari itu bisa kita amati pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Kualitas Produksi CPO pada PKS PTPN V Sei Pagar Tahun 2016 – 2020

No.	Tahun	Kualitas (Rasio)			Persentase (%)
		Minyak (Ton)	Ampas (Ton)	Air (Ton)	
1.	2016	70	5	20	100
2.	2017	74	6	20	100
3.	2018	75	8	17	100
4.	2019	76	6	18	100
5.	2020	77	7	16	100
Jumlah		153	32	91	
Rata-rata		30,6	6,4	18,2	

Sumber: PKS PTPN V Sei Pagar 2021

Bersumber pada tabel 4 bisa kita tahu kalau pada tahun 2016 minyak 70 ton ampas 5 ton air 20 ton, tahun 2017 minyak hadapi peningkatan ialah 74 ton ampas 6 ton air 20 ton, tahun 2018 minyak 75 ton ampas 8 ton air 17 ton, tahun 2019 minyak 76 ton ampas 6 ton air 18 ton. Dan pada tahun 2020 mutu hasil CPO bertambah sebesar yang memiliki minyak 77 ton ampas 7 ton serta air 16 ton. Tetapi, kita tidak dapat merasa puas karna industri wajib senantiasa tingkatkan hasil produksinya demi kemajuan perusahaannya.

Dengan kata lain jangan sempat merasa puas dengan suatu yang kita jalani saat sebelum menggapai titik yang sudah hendak kita tuju demi kesejahteraan serta kemajuan suatu industri. Hingga dari itu industri harus senantiasa membuat pelatihan- pelatihan buat seluruh anggota karyawan ataupun pimpinan industri. Berikut ini merupakan tabel jenis- jenis pelatihan yang sempat diiringi oleh industri:

Tabel 5. Model Pelatihan (Skill) Karyawan pada PKS PTPN VSei Pagar Tahun 2020

No.	Jenis latihan	Jadwal	Tempat	Utusan Peserta	Peserta/ Orang		%
					Target	Realisasi	
1	Penangan Limbah B3 dan Bahan Kimia	Maret 1-14	Pekanbaru	a. Pengolahan	5	4	90
				b. Laboratorium	5	4	90
2	Amdal dan Manajemen Lingkungan	Maret 21-26	Pekanbaru	a. Pengolahan	5	4	90
				b. Laboratorium	5	3	75
3	Pembuatan laporan pelaksanaan izin lingkungan	Juni 1-30	Pekanbaru	Staff	10	7	70
4	Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (MK3)	Oktober 1-14	Sei Pagar	a. Pengolahan	5	4	90
				b. Laboratorium	5	4	90
				c. Maintenance	10	9	80
				d. Staff	10	9	90
5	Simulasi tentang tanggap darurat	November 16-30	Sei Pagar	a. Teknik	10	8	80
				b. Pengolahan	5	4	90
				c. Laboratorium	5	4	90
				d. staff	10	9	90

Sumber: PKS PTPN V Sei Pagar 2021

Bersumber pada tabel 5 kalau buat tingkatkan keahlian serta kemampuan karyawan butuh diadakan pelatihan- pelatihan yang diadakan oleh pihak industri. Serta harus diiringi oleh karyawan yang sudah di tetapkan demi kemajuan suatu perusahaan. Apabila ada karyawan yang tidak menjajaki pelatihan hendak diberi sanksi ialah Pesan Panggilan Awal. Pada pelatihan diatas realisasi cuma 35 orang dibanding jumlah karyawan 121 orang, hingga masih terdapat 86 orang yang belum menjajaki pelatihan tersebut. Oleh karena itu perusahaann wajib mempersiapkan agenda buat pelatihan berikutnya.

Bersumber pada ihal itersebut idi iatas imaka ipenulis imelakukan ipenelitian ipada PKS PTPN V Sei Pagar idengan irumusan imasalah iapakah apakah capability serta authority mempengaruhi secara simultan ataupun parsial terhadap intelektual kapital karyawan Pada PKS PTPN V Sei Pagar. iTujuan idari ipenelitian iini iadalah iuntuk imengetahui ipengaruh capability serta authority terhadap intelektual kapital karyawan baik secara simultan ataupun secara parsial Pada PKS PTPN V Sei Pagar.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Bagi Anwar(2013: 2), Manajemen sumber energi manusia ialah sesuatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, penerapan, serta pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, serta pembelahan tenaga kerja dalam rangka menggapai tujuan organisasi. Manajemen sumber energi manusia bisa didefinisikan pula selaku sesuatu pengelolaan serta pendayagunaan sumber energi yang terdapat pada orang(pegawai). Pengelolaan serta pendayagunaan tersebut dibesarkan secara optimal di dalam dunia kerja buat menggapai tujuan organisasi serta pengembangan orang pegawai.

Berikutnya bagi Sondang P. Siagian (2013: 6), Manajemen sumber energi manusia ialah sesuatu prosedur berkepanjangan yang bertujuan buat memasok sesuatu ataupun industri dengan orang- orang yang pas buat ditempatkan pada posisi serta jabatan yang pas pada dikala organisasi memerlukannya. Adapunmenurut Hasibuan(2011: 10), MSDM merupakan ilmu serta seni mengendalikan ikatan serta peranan tenaga kerja supaya efisien serta efektif menolong terwujudnya tujuan industri, karyawan, serta warga.

Manajemen Perusahaan

Karyoto(2016: 12), manajemen industri merupakan serangkaian faktor dalam industri selaku proses mengetuai, memusatkan serta mengadministrasikan sumber energi yang dipunyai industri, sebab manajemen ialah komponen berarti yang wajib dipunyai industri buat mewujudkan visi serta misi yang mau dicapai serta sudah diresmikan tadinya. Tanpa terdapatnya manajemen industri yang baik ataupun struktur organisasi yang jelas, tujuan perusahaan berbentuk realisasi pencapaian terhadap sasaran perusahaan hendak susah dicapai serta malah memunculkan ketidakjelasan pekerjaan serta tanggung jawab dari tiap karyawan itu sendiri.

Manajemen industri ialah sesuatu proses yang berbeda dari perencanaan(planning), penataan(organizing), pengarahan(actuating) serta pengendalian(controlling) dimana dicoba buat menggapai tujuan utama industri dengan mengaitkan manusia serta sumber energi yang lain. Jadi, manajemen industri merupakan sesuatu seni yang produktif serta didasarkan pada suatu uraian ilmu dimana ilmu serta seni tersebut tidak berlawanan tetapi keduanya silih memenuhi(Terry dalam Mangkunegara, 2011: 21).

Silvana(2012: 32), manajemen industri merupakan serangkaian aksi upaya anggota industri buat menggapai sasaran ataupun sasaran bisnis yang dinaungi industri tersebut dimana proses tersebut dicapai lewat kegiatan yang sistematis. Sebaliknya Stoner dalam Pradja(2014: 2), manajemen industri merupakan proses dalam membuat sesuatu perencanaan penataan, pengendalian dan mengetuai bermacam usaha dari anggota entitas ataupun organisasi dengan memakai sumber energi manusia yang dipunyai buat bisa menggapai tujuan yang sudah diresmikan.

Perilaku Organisasi

Organisasi merupakan sesuatu kelompok orang yang bekerja sama buat tujuan bersama. Sebaliknya secara terperinci penafsiran organisasi merupakan selaku tempat ataupun wadah buat orang berkumpul berkerja sama secara rasional serta sistematis, terencana, terpimpin, serta terkontrol, dalam menggunakan sumber energi baik duit, tata cara, material, serta area, serta sarana- prasarana, informasi serta lain sebagainya yang digunakan secara efektif serta efisien buat menggapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2016: 73) organisasi merupakan selaku proses penentuan, pengelompokan, serta pengaturan beragam kegiatan yang dibutuhkan buat menggapai tujuan bersama. Sebaliknya Siagian(2014: 153) Organisasi merupakan tiap wujud persekutuan antara 2 orang/ lebih yang silih berkolaborasi dan terikat secara resmi dalam rangka melaksanakan pencapaian tujuan yang telah didetetapkan dalam jalinan yang terdapat pada

seorang ataupun sebagian orang yang diketahui selaku atasan serta seseorang ataupun kelompok orang yang diketahui selaku bawahan. Bersumber pada komentar para pakar diatas bisa disimpulkan kalau organisasi merupakan sekelompok orang yang berkumpul serta merancang suatu konvensi buat menggapai tujuan bersama.

Intelektual Kapital

Intellectual Kapital merupakan fitur yang dibutuhkan buat menemukan kesempatan serta mengelola ancaman dalam kehidupan(Niswah Baroroh, 2013: 6). Modal intelektual terletak pada keinginan buat berfikir serta keahlian buat memikirkan suatu yang baru, hingga modal intelektual tidak selalu ditetapkan oleh tingkatan pembelajaran resmi yang besar. Banyak orang yang tidak mempunyai pembelajaran resmi yang besar namun ia seseorang pemikir yang menciptakan gagasan yang bermutu. Intellectual capital terus menjadi jadi peninggalan yang sangat bernilai dalam bisnis dikala ini. Modal intelektual bisa diwujudkan dalam bentuk ide-ide selaku modal utama yang diiringi pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*capability*), ketrampilan (*skill*), komitmen (*commitment*), tanggung jawab (*authority*). Structural capital ialah keahlian organisasi ataupun industri dalam penuh proses rutinitas industri serta strukturnya yang menunjang usaha karyawan buat menciptakan kinerja intelektual yang maksimal dan kinerja bisnis secara keseluruhan, misalnya: sistem operasional industri, proses manufakturing, budaya organisasi, filosofi manajemen serta seluruh wujud intellectual property yang dipunyai industri. Seseorang orang bisa mempunyai tingkatan intelektualitas yang besar, namun bila organisasi mempunyai sistem serta prosedur yang kurang baik hingga intellectual capital tidak bisa menggapai kinerja secara maksimal serta kemampuan yang tidak dimanfaatkan secara optimal.

Bagi Stewart, Intellectual Capital(modal intelektual) merupakan modul intelektual pengetahuan, data, hak pemilikan intelektual, pengalaman yang bisa digunakan buat menghasilkan kekayaan(Ulum, 2013: 189). Bagi Gunawan dkk(2013), Intellectual Capital ialah peninggalan tidak berwujud, tercantum data serta pengetahuan yang dipunyai tubuh usaha yang wajib dikelola dengan baik buat membagikan keunggulan kompetitif untuk tubuh usaha.

Bagi Pangestika(2011: 24), Intellectual Capital mencakup seluruh pengetahuan karyawan, organisasi serta keahlian mereka buat menghasilkan nilai tambah serta menimbulkan keunggulan kompetitif berkepanjangan. Modal intelektual sudah diidentifikasi selaku seperangkat tidak berwujud(sumber energi, keahlian, serta kompetensi) yang menggerakkan kinerja organisasi serta penciptaan nilai. Sedangkan bagi Puspitasari(2011), Intellectual Capital merupakan ilmu pengetahuan ataupun energi fikir yang dipunyai oleh industri, tidak mempunyai wujud raga(tidak berwujud), serta dengan terdapatnya modal Intellectual tersebut industri hendak menemukan bonus keuntungan ataupun keamanan proses usaha dan membagikan industri sesuatu nilai lebih dibandingkan dengan kompetitor ataupun industri lain.

Capability

Capability ialah salah satu guna yang berarti dalam manajemen sumber energi manusia(MSDM). Sebab capability ialah keahlian yang “melebihi” keahlian riil sobat dikala ini, yang bisa jadi sobat miliki namun belum nampak, ataupun memanglah sama sekali tidak sobat miliki. Nah, kata ini pula berarti keahlian. Penafsiran kapabilitas bagi Baker serta Sinkula(2013) merupakan kapabilitas merupakan kumpulan keahlian yang lebih khusus, prosedur, serta proses yang bisa menggunakan sumber energi ke unggulan kompetitif. Spencer and Spencer dalam Hamzah Uno(2011: 62) mendefinisikan keahlian selaku “Ciri yang menonjol dari seorang orang yang berhubungan dengan kinerja efisien serta superior dalam sesuatu pekerjaan ataupun suasana”.

Keahlian merupakan kesanggupan, kecakapan dan kekuatan seseorang orang dalam melaksanakan pekerjaan dimana dalam pekerjaan itu memerlukan mental berfikir guna bisa membongkar permasalahan(Lendi: 2016). Kapabilitas bisa dimaksud selaku keahlian yang dipunyai oleh seorang. Keahlian ialah kapasitas seseorang orang untuk melakukan bermacam- macam tugas dalam sesuatu pekerjaan. Pemaknaan kapabilitas tidak sebatas mempunyai keahlian(*skill*) saja tetapi lebih dari itu, ialah lebih mengerti secara mendetail sehingga betul- betul memahami kemampuannya dari titik kelemahan sampai metode mengatasinya.

Bagi Hagell III serta Brown, kapabilitas ialah keahlian buat memobilisasi sumber energi buat menciptakan nilai yang melebihi hiongos. Sumber energi yang diartikan mencakup sumber energi yang mempunyai bentuk raga(*tangible resources*) serta yang mempunyai watak nirwujud(*intangible resources*). Sumber energi yang mempunyai watak bentuk yang kongkrit antara lain merupakan sumber energi financial, sumber energi manusia, serta sumber energi raga. Sebaliknya yang umumnya dikira ialah sumber energi yang nirwujud antara lain merupakan talenta, hak kepunyaan intelektual, jejaring kerja sama, serta merek(*Brands*), terdapat pula

semacam kemampuan ataupun kekuatan karakternya, kompetensi yang dimilikinya, serta kapabilitasnya buat mengambil keputusan serta aksi yang dibutuhkan buat menghasilkan nilai. Pekerja merupakan orang yang mempunyai kapabilitas ataupun kekuasaan buat mengendalikan serta memakai sumber energi raga serta nirwujud selaku instrumennya buat menghasilkan nilai. Misalnya, pelakon bisnis bisa memakai merek dengan instrumen pencipta nilai sebab dengan merek itu bisa mengungkit harga produknya.

Authority

Wewenang(Authority) merupakan kekuasaan yang legal serta sah yang dipunyai seorang buat memerintah orang lain, berbuat ataupun tidak berbuat suatu, kekuasaan ialah bawah hukum yang legal serta sah buat bisa mengerjakan suatu pekerjaan.(Hasibuan, 2016: 64). Prinsip proporsionalitas wewenang serta tanggung jawab berkaitan dengan prestasi serta keahlian para pekerja. Dalam organisasi ataupun industri, jabatan struktural berkaitan langsung dengan wewenang serta tanggung jawabnya.

Manajemen yang berprinsip pada pembagian wewenang serta tanggung jawab hendak meningkatkan efektifitas dalam bekerja. Tiap karyawan memandang kalau jabatan serta pekerjaannya ialah amanah yang wajib dilaksanakan serta dilindungi dengan baik dengan metode meningkatkan hasil kerja karyawan. Jadi, wewenang(Authority) ialah sesuatu perlengkapan ataupun dapat pula dikatakan selaku syaraf yang berperan selaku penggerak dalam melakukan kegiatan- kegiatan. Wewenang yang bertabiat informal digunakan buat memperoleh kerjasama yang baik dengan bawahan.

Wewenang pula membagikan hak buat mengetuai serta memerintah orang lain, memusatkan serta mengorganisir orang lain supaya cocok dengan pemikiran serta sejalan dengan kita buat melaksanakan maupun tidak melaksanakan suatu. Perihal ini dicoba demi tercapainya tujuan yang di idamkan dan bisa memacu orang lain buat berperan lebih serta maksimal demi kemajuan organisasi.

Hipotesis

Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu : diduga ada pengaruh *capability* dan *authority* terhadap intelektual kapital baik secara simultan maupun secara parsial pada PKS PTPN V Sei Pagar.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini telah dilaksanakan di PKS PTPN V Sei Pagar. Penelitian ini selama dua bulan yaitu pada bulan Juli sampai dengan bulan agustus Tahun 2021. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yaitu data yang di nyatakan dalam bentuk kualitatif (kata-kata, penjelasan suatu objek, fenomena dan informasi lainnya) dan data kuantitatif yaitu data yang didapat dari penelitian bersifat kualitatif, maka data itu diberikan skala sehingga menjadi data yang bersifat kuantitatif. Skala yang digunakan adalah skala ordinal, yaitu data yang diperoleh dengan cara kategorisasi atau klasifikasi, tetapi diantara data tersebut terdapat hubungan. Dengan skala ordinal, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. selanjutnya, sumber data yang dipergunakan dalam penelitian adalah data primer yaitu data yang dihimpun langsung dari sumber pertama. Pengumpulan data dilakukan dengan mempergunakan kuesioner yang akan dibuat dengan model tertutup yang telah menyediakan pilihan jawaban kepada para responden.

Populasi dalam riset ini merupakan segala karyawan pada PKS PTPN V Sei Pagar yang berjumlah 121 Orang Karyawan. Buat menentukan jumlah ilustrasi dalam riset ini diambil dari segala populasi yang berjumlah 121 orang karyawan dengan memakai sensus ataupun sampling total ialah metode penentuan ilustrasi apabila anggota populasi digunakan selaku ilustrasi(Sugiyono, 2017: 67).

Alat analisa data yang digunakan adalah model regresi linear berganda dengan persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$ dimana, Y = Intelektual Kapital, α = konstanta sebagai titik potong, β_1, β_2 = koefisien regresi, X_1 = *Capability*, X_2 = *Authority*, dan ε = Error Term dengan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t pada α 5% (0,5).

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1,698	2,404
	Capability	0,506	0,077
	Authority	0,387	0,073

a. Dependent Variable: Intelektual Kapital Karyawan

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat juga disajikan dalam persamaan :

$$Y = 1,698 + 0,506X_1 + 0,387X_2$$

Nilai konstanta (*a*) adalah bernilai positif yaitu 1,698. Artinya jika Capability dan Authority kerja bernilai 0 (nol), maka Intelektual Kapital Karyawan bernilai tetap sebesar 1,698. Nilai koefisien regresi variabel Capability bernilai positif, yaitu 0,506, artinya setiap peningkatan variabel Capability sebesar 1 satuan akan meningkatkan Intelektual Kapital Karyawan sebesar 0,506 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap (konstan) dan begitu juga sebaliknya. Nilai koefisien regresi variabel Authority bernilai positif, yaitu 0,387, artinya setiap peningkatan variabel Authority sebesar 1 satuan akan meningkatkan Intelektual Kapital Karyawan sebesar 0,387 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap (konstan) dan begitu juga sebaliknya.

b. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2329,866	2	1164,933	74,978	0,000 ^b
	Residual	1833,374	118	15,537		
	Total	4163,240	120			

a. Dependent Variable: Intelektual Kapital Karyawan

b. Predictors: (Constant), Authority, Capability

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,050. Artinya secara simultan variabel Capability dan Authority berpengaruh signifikan terhadap variabel Intelektual Kapital Karyawan pada Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara V Sei Pagar.

c. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial seperti pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Model	Nilai t	Nilai Sig.
Capability(<i>X</i> ₁)	6,571	0,000
Authority(<i>X</i> ₂)	5,321	0,000

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi dari uji t terhadap variabel Capability(*X*₁) sebesar 0.000. Berdasarkan signifikansi yang di dapat ternyata nilai signifikansi variabel Capability lebih kecil dari 0,050 (0,000 < 0,050) yang berarti bahwa Capability berpengaruh signifikan terhadap Intelektual Kapital Karyawan pada Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara V Sei Pagar.

d. Koefisien korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi (R) yang dapat dilihat pada tabel 9 digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 9. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,748 ^a	0,680	0,652	3,942
a. Predictors: (Constant), Authority, Capability			
b. Dependent Variable: Intelektual Kapital Karyawan			

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,748 yang berada pada interval koefisien (0,60 – 0,799) yang diartikan bahwa hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat berada pada tingkat hubungan yang kuat. Artinya Capability dan Authority memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel Intelektual Kapital Karyawan pada Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara V Sei Pagar. Nilai koefisien determinasi variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh R Square sebesar 0,680, artinya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat berada pada interpretasi kontribusi tinggi dengan nilai sebesar 0,680 x 100 = 68,0%, ditentukan oleh variabel Authority dan Capability. Sedangkan sisanya sebesar 32,0% ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Bersumber pada hasil riset serta penjelasan di atas bisa tahu kalau tipe kelamin karyawan pada Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara V Sei Pagar merupakan pria dengan usia 20 sampai 30 Tahun yang mempunyai pembelajaran terakhir merupakan SMA/ Sederajat serta lama bekerja antara 5 sampai 10 tahun. Bersumber pada hasil uji F(simultan) ialah pengujian yang dicoba secara serentak buat meyakinkan pengaruh variabel leluasa secara bersama- sama terhadap variabel terikat menampilkan kalau terdapatnya pengaruh antara Capability serta Authority terhadap variabel Intelektual Kapital Karyawan. Perihal tersebut dibuktikan dengan perolehan nilai signifikansi sebesar 0, 000 yang mana lebih kecil dari 0, 050.

Structural capital ialah keahlian organisasi ataupun industri dalam penuh proses rutinitas industri serta strukturnya yang menunjang usaha karyawan buat menciptakan kinerja intelektual yang maksimal dan kinerja bisnis secara keseluruhan. Bagi Gunawan dkk(2013), Intellectual Capital ialah peninggalan tidak berwujud, tercantum data serta pengetahuan yang dipunyai tubuh usaha yang wajib dikelola dengan baik buat membagikan keunggulan kompetitif untuk tubuh usaha.

Intellectual capital yang dipunyai oleh karyawan ialah peninggalan yang sangat bernilai dalam bisnis dikala ini. Modal intelektual bisa diwujudkan dalam wujud ide- ide selaku modal utama yang diiringi pengetahuan(knowledge), keahlian(capability), ketrampilan(skill), komitmen(commitment), tanggungjawab(authority). Seseorang orang bisa mempunyai tingkatan intelektualitas yang besar, namun bila organisasi mempunyai sistem serta prosedur yang kurang baik hingga intellectual capital tidak bisa menggapai kinerja secara maksimal serta kemampuan yang tidak dimanfaatkan secara optimal.

Intellectual Kapital ialah fitur yang dibutuhkan buat menemukan kesempatan serta mengelola ancaman dalam kehidupan(Niswah Baroroh, 2013). Modal intelektual terletak pada keinginan buat berfikir serta keahlian buat memikirkan suatu yang baru, hingga modal intelektual tidak senantiasa ditetapkan oleh tingkatan pembelajaran resmi yang besar. Banyak orang yang tidak mempunyai pembelajaran resmi yang besar namun ia seseorang pemikir yang menciptakan gagasan yang bermutu.

Bersumber pada hasil uji t (parsial) ialah pengujian yang dicoba buat meyakinkan pengaruh variabel leluasa secara orang terhadap variabel terikat menampilkan kalau terdapatnya pengaruh antara Capability terhadap variabel Intelektual Kapital Karyawan. Perihal tersebut dibuktikan dengan perolehan nilai signifikansi sebesar 0, 000 yang mana lebih kecil dari 0, 050. Keahlian merupakan kesanggupan, kecakapan dan kekuatan seseorang orang dalam melaksanakan pekerjaan dimana dalam pekerjaan itu memerlukan mental berfikir guna bisa membongkar permasalahan(Lendi: 2016). Kapabilitas bisa dimaksud selaku keahlian yang dipunyai oleh seorang. Keahlian ialah kapasitas seseorang orang untuk melakukan bermacam- macam tugas dalam sesuatu pekerjaan. Pemaknaan kapabilitas tidak sebatas mempunyai keahlian(skill) saja tetapi lebih dari itu, ialah lebih mengerti secara mendetail sehingga betul- betul memahami kemampuannya dari titik kelemahan sampai metode mengatasinya.

Manajemen industri butuh tingkatkan keahlian sumber energi manusianya serta memilah sumber energi manusia yang berkompeten supaya membagikan nilai tambah yang besar untuk industri, memenuhi

infrastruktur pendukung yang bisa menunjang sumber energi manusia berperan, dan melindungi serta lebih tingkatan ikatan baik antara industri dengan par mitra internal ataupun eksternalnya, sehingga apabila nilai intelektual kapital bertambah hingga hendak bertambah pula kinerja karyawan serta kinerja industri.

Bagi Baker serta Sinkula(2013) merupakan kapabilitas merupakan kumpulan keahlian yang lebih khusus, prosedur, serta proses yang bisa menggunakan sumber energi ke unggulan kompetitif. Spencer and Spencer dalam Hamzah Uno(2011: 62) mendefinisikan keahlian selaku“ Ciri yang menonjol dari seorang orang yang berhubungan dengan kinerja efisien serta superior dalam sesuatu pekerjaan ataupun suasana”.

Bersumber pada hasil uji t (parsial) ialah pengujian yang dicoba buat meyakinkan pengaruh variabel leluasa secara orang terhadap variabel terikat menampilkan kalau terdapatnya pengaruh antara Authority terhadap variabel Intelektual Kapital Karyawan. Perihal tersebut dibuktikan dengan perolehan nilai signifikansi sebesar 0, 000 yang mana lebih kecil dari 0, 050. Dikala ini berarti untuk kita buat mengenali lebih jauh tentang wewenang serta tanggung jawab. Perihal ini diakibatkan dalam sesuatu organisasi kita diwajibkan buat menyesuaikan diri serta mengalami bermacam berbagai sifat serta tingkah laku seorang. Buat itu, uraian dalam permasalahan di atas dibutuhkan buat menjalankan kerjasama dalam melaksanakan sesuatu organisasi secara efisien serta efektif. Terkadang banyak orang salah mengartikan posisi ataupun jabatannya dalam sesuatu organisasi yang pastinya bisa merugikan orang lain.

Perihal ini bisa memunculkan permasalahan antar orang maupun antar organisasi. Pastinya perihal tersebut tidak di idamkan oleh kita, sehingga kita bisa mengenali batasan- batasan yang tidak bisa dilanggar dan metode berbicara dengan baik. Sehingga penyusun menyuguhkan bermacam berbagai perihal dalam berhubungan dengan orang- orang di dalam sesuatu organisasi, dan hal- hal seputar wewenang serta kekuasaan yang dipunyai oleh tiap orang ataupun pemimpin yang pastinya berbeda- beda cakupan luasnya.

Dalam suatu organisasi seorang yang ditunjuk ataupun diseleksi buat mengetuai sesuatu organisasi, bagian ataupun departemen bagian mempunyai kekuasaan ataupun kewenangan yang terlegitimasi. Seorang yang ditunjuk buat jadi manajer dengan sendirinya terlegitimasi buat mempunyai wewenang dalam mengendalikan bermacam perihal yang terpaut dengan sumber energi manusia ataupun orang- orang yang ada didalamnya. Dengan terdapatnya wewenang seorang sanggup serta yakin diri dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan yang jadi tanggung jawabnya.

Bagi Hasibuan,(2016: 64) wewenang(Authority) ialah sesuatu kekuasaan yang legal serta sah yang dipunyai seorang buat memerintah orang lain, berbuat ataupun tidak berbuat suatu, kekuasaan ialah bawah hukum yang legal serta sah buat bisa mengerjakan suatu pekerjaan. Wewenang pula membagikan hak buat mengetuai serta memerintah orang lain, memusatkan serta mengorganisir orang lain supaya cocok dengan pemikiran serta sejalan dengan kita buat melaksanakan maupun tidak melaksanakan suatu.

Jadi, wewenang (Authority) ialah sesuatu perlengkapan ataupun dapat pula dikatakan selaku syaraf yang berperan selaku penggerak dalam melakukan kegiatan- kegiatan. Wewenang yang bertabiat informal digunakan buat memperoleh kerjasama yang baik dengan bawahan.

D. PENUTUP

1. Berdasarkan hasil uji secara bersama-sama (simultan) diperoleh hasil bahwa Capability dan Authority berpengaruh secara signifikan terhadap Intelektual Kapital Karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji secara individu (parsial) diperoleh hasil bahwa Capability berpengaruh signifikan terhadap Intelektual Kapital Karyawan dan Authority berpengaruh signifikan terhadap Intelektual Kapital Karyawan.
3. Kontribusi variabel capability dan authority terhadap Intelektual Kapital Karyawan sebesar 68,0%. Sedangkan sisanya sebesar 32,0% ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M, 2014, Manajemen Dan Evaluasi Pemasaran I, Penerbit Aswaja Pres Sindo, Yogyakarta
- Alma, Buchari., 2017. *Manajemen Pemasaran*. Alfabeta. Bandung.
- Ardina, H., Supardi, S., Yusup, Y., & Sudirman, W. F. R. (2022). The Impact of Training and Work Motivation on the Employee Performance: Evidence on Kampar Regency Inspectorate. *eCo-Buss*, 4(3), 594-605.
- Basem, Z., Norawati, S., Kamal, M., Munika, R., & Hastuti, S. (2022). The Effect of Compensation, Workload, and Work Life Balance on Employee Loyalty with Job Satisfaction as a Moderating Variable. *ITALIENISCH*, 12(2), 405-425.

- Basem, Z. ., Zulher, Yusril, M. ., & Pangestika, N. D. (2022). Analysis of Discipline, Organizational Commitment, Work Environment and Their Effect on Employee Performance PT. Adhiyasa Bangkinang. *INFLUENCE: International Journal of Science Review*, 4(2), 11–22. <https://doi.org/10.54783/influencejournal.v4i2.28>
- Deliyati, Oentoro, 2013, Manajemen Pemasaran Modern, Penerbit Laks Bang Pressindo, Yogyakarta.
- Delgado, Ballester. 2013. *Development And Validation Of A Brand trust Scale. International Journal of Market Research*.
- Donni J, Priansa. 2016. Perencanaan Dan Pengembangan Pemasaran. Cetakan Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Efrinawati, E., Yusup, Y., Norawati, S., & Supardi, S. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 2681-2696.
- Evans, Chris. 2014. *The Influences Of E-Wom In Social Media On Consumer Purchase Inentions. An Extended Approach To Information Adoption*. Computers in Human Behaviour 61.
- Gitosudarmo. 2015. *Manajemen Pemasaran*. edisi kedua. cetakan keenam. Penerbit BPFE . Yogyakarta
- Hidayati, L., & Zulher, Z. (2022). The The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance with Motivation as Moderating Variables at the Pangeran Hotel Pekanbaru. *IJEBD International Journal Of Entrepreneurship And Business Development eISSN 2597-4785 pISSN 2597-4750*, 5(1), 82-91.
- Ilyas, I., & Norawati, S. (2022). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA DOSEN DENGAN KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA INSTITUT BISNIS DAN TEKNOLOGI PELITA INDONESIA DI PEKANBARU. *Menara Ilmu*, 16(2), 24-37.
- Makmur, S., Basem, Z., & Yusril, M. (2022). EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. BIO CYCLE INDO TAPUNG. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 4(2), 174-184. <https://doi.org/10.55768/jrmi.v4i2.129>
- Norawati, S., Arman, A., & Zakaria, N. (2022). Leadership Style, Compensation and Training Influence on Job Satisfaction and Its Implications on Employee Performance. *Dialogos*, 26(2), 1-14.
- Norawati, S., et.al. (2022). Teacher’s Commitment, Work Discipline And Its Effect On The Teachers Performance At Senior High Schools. *Journal of Positive School Psychology*, 1557-1568.
- Norawati, S., Zulher, Z., Yunita, A., & Ilyas, I. (2022). Analisis Kompensasi dan Beban Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Medis Pada RSUD Bangkinang. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 8(2), 553-553.
- Oliver, Richard L. 2013. *Satisfaction. A Behaioral Perspective on The Consumer. McGraw-Hill, New York*.
- Sangadji, E.M. 2013. *Prilaku Konsumen*. Himpunan Jurnal Penelitian. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sopiah. 2013. *Prilaku Konsumen : Pendekatan Praktis Disertai*. Himpunan Jurnal Penelitian. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Tjiptono, Fandy. 2012. *Strategi Pemasaran, Cetakan Ketiga*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835-853.
- Yusmawati, Y., Norawati, S., & Basem, Z. (2022). Analisis Dampak Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Studi Empiris Pada SMPN 1 Bangkinang Kota. *eCo-Buss*, 4(3), 606-621.
- Yusup, Y., Pangasthika, N. D., Ilyas, I., & Hastuti, S. (2020). ANALISIS DISIPLIN, KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PADA PKS PT. CILIANDRA PERKASA KABUPATEN KAMPAR. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 2(4), 195-201.
- Zupri, Z., Norawati, S., Yusril, M., & Zulher, Z. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan dan Komitmen yang Dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11102-11113.