

Pengaruh Kedisiplinan dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Muhammad Faisal Bahri / Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE, MM

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
e-mail: bahrifaisal66@yahoo.com**

ABSTRAK

Prestasi kerja karyawan sangat di perlukan di dalam perusahaan untuk membantu personalia dalam mengambil keputusan terhadap karyawan baik itu untuk menentukan promosi, demosi, mutasi, kompensasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu untuk menilai prestasi kerja karyawan, manajemen personalia menilai prestasi kerja berdasarkan hasil kerja individu, perilaku, dan sifat karyawan selama bekerja. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan dikantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 166 orang karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil uji pengaruh Kedisiplinan terhadap prestasi kerja diperoleh hasil uji $t_{hitung} 4,649 > 1,974 t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, sehingga ada pengaruh variabel Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial Kemampuan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 5,920 sementara t_{tabel} sebesar 1,974. Hasil Uji F diperoleh Nilai $F_{hitung} 58,510 > 2,66 F_{tabel}$ sementara nilai F_{tabel} berdasarkan $dk = 166-2-1 = 163$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 2,66 menunjukkan H_0 ditolak H_a diterima, berarti Kedisiplinan (X_1) dan Kemampuan (X_2) secara bersama-sama ada pengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ Nilai R Square 0,418 atau 41,8% menunjukkan 41,8% variabel Prestasi Kerja karyawan (Y) dipengaruhi Kedisiplinan (X_1) dan Kemampuan (X_2) sisanya 58,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Kemampuan dan Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting baik secara perorangan maupun kelompok, dan sumber daya manusia adalah salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi atau perusahaan, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya itu sendiri. Tingkat kompetisi yang tinggi memacu tiap perusahaan untuk berusaha sedemikian rupa mengejar tingkat produktivitas setinggi-tingginya agar bisa mencapai tujuan dan menjaga kelangsungan hidup organisasinya.

Menurut Hasibuan (2011, hal. 3) menyatakan pada dasarnya kemampuan manusia itu terbatas (fisik, pengetahuan, waktu, dan perhatian) sedangkan kebutuhannya tidak terbatas. Usaha untuk memenuhi kebutuhan dan terbatasnya kemampuan dalam melakukan pekerjaan mendorong manusia membagi

pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab. Dengan adanya pembagian kerja, tugas, dan tanggung jawab ini maka terbentuklah kerja sama dan keterikatan formal dalam suatu organisasi. Dalam organisasi ini maka pekerjaan yang berat dan sulit akan dapat diselesaikan dengan baik serta tujuan yang diinginkan tercapai.

Dalam bekerja juga karyawan maupun pimpinan tidak lepas dari kemampuan untuk melaksanakan tugas masing-masing. Kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seseorang akan sulit dalam bekerja jika kemampuan yang dimilikinya tidak mencakupi dalam memahami pekerjaan yang ada. Tidak dapat dibayangkan apabila dalam sebuah perusahaan karyawan nya tidak memiliki kedisiplinan dan kemampuan yang baik, hal ini tentu akan menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Adapun masalah-masalah yang menyangkut kedisiplinan dan kemampuan karyawan yang saat ini ada di kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang perlu mendapat perhatian adalah disiplin karyawan dalam kehadiran kerja dan disiplin waktu kerja serta kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Tanpa adanya pelaksanaan absensi harian yang memadai membuat lemahnya pengawasan terhadap kehadiran karyawan sehingga terdapat karyawan yang melakukan kegiatan lain dalam jam kerja sehingga pekerjaan belum maksimal.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan penulis terdapat beberapa masalah yang didapat dari sumber informasi di perusahaan yaitu dengan melihat dari masih terdapat karyawan yang melakukan kegiatan lain dalam jam kerja sehingga pekerjaannya belum maksimal, ketika jam kerja berlangsung tetapi masih terdapat karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, mereka pergi keluar lingkungan kantor pada saat jam kerja, mereka tidak langsung menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan, bermalas-malasan pada saat jam istirahat sehingga melebihi waktu yang ditentukan, dan sering mengabaikan masalah yang terjadi di perusahaan, selama jam kerja berlangsung sering meninggalkan tempat kerja tanpa pemberitahuan kepada atasan, tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, pulang sebelum waktu jam kerja selesai dan tingkat absensi masih yang rendah, kurangnya pengetahuan sebagian karyawan dalam menggunakan komputer sehingga pekerjaan yang diberikan pimpinan tidak dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Hal tersebut menyebabkan tertundanya pekerjaan yang ada dan berdampak buruk bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan Dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”**.

A. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan adalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya prestasi kerja karyawan.
2. Masih banyak karyawan yang sering keluar kantor pada jam kerja.

3. Sebagian karyawan belum bisa memahami tugas yang diberikan kepadanya.

B. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah.

Untuk menghindari kekeliruan dalam penafsiran mengenai masalah yang dibahas serta banyak faktor yang mempengaruhi tentang prestasi kerja karyawan tersebut, maka peneliti hanya mendasari menggunakan faktor kedisiplinan dan kemampuan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah kedisiplinan dan kemampuan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
- b. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
- c. Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan dan kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan serta bahan dalam penerapan ilmu metodologi penelitian, khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia, terutama tentang masalah kedisiplinan dan kemampuan serta prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada perusahaan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui kedisiplinan dan kemampuan.

c. Bagi Peneliti yang Akan Datang

Sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya dengan masalah yang sama.

LANDASAN TEORI

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang baik ditunjukkan dengan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja serta menunjukkan pada bobot kemampuan karyawan didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya. Memiliki karyawan dengan prestasi yang baik akan memberikan manfaat bagi perusahaan sehingga keinginan akan target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan tercapai.

Dengan adanya prestasi kerja seorang karyawan membuat suksesnya sebuah instansi/organisasi/manajemen, karena manusia sebagai salah satu faktor produksi yang merupakan basis atau penggerak atas faktor-faktor lain yang harus dapat dirangkum menjadi satu kesatuan didalam melaksanakan proses produksi pada instansi/organisasi dengan cara yang paling efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan profit.

b. Pengertian kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Seharusnya karyawan mengerti dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

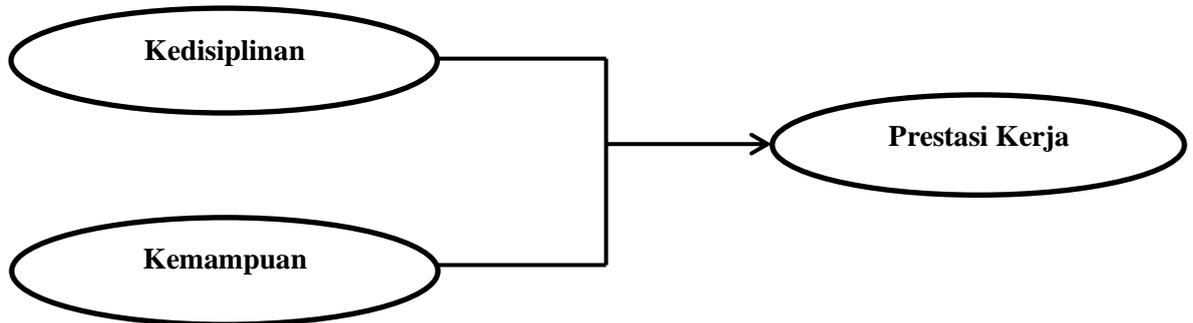
Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin yang baik. Yang dimaksud kedisiplinan yang baik adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

c. Pengertian Kemampuan

Kemampuan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan. Kemampuan merujuk pada suatu kepastian individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Untuk lebih jelasnya berikut ini dikemukakan pendapat para ahli tentang pengertian kemampuan diantaranya menurut Robbins (2009, hal. 46), yang menyatakan: "Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan."

Kerangka Konseptual



METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2012, hal. 55) yaitu penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dan menurut Juliandi (2014, hal. 14) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan yang lain. Penulis mengumpulkan data dengan menyebarkan angket, data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk kuantitatif.

Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif sebagai model data untuk pengolahan nantinya. Data yang diteliti diperoleh melalui responden yang nantinya memberikan pendapat persepsi mereka didalam instrumen penelitian yang dibuat. Tujuannya adalah agar peneliti dalam mengetahui hasil dari "Pengaruh Kedisiplinan dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara" baik secara efektif dan efisien.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini dideskripsikan dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan instrument dalam bentuk angket. Setiap item pernyataan yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel Kedisiplinan (X_1), 9 item pernyataan untuk variabel Kemampuan (X_2) dan 10 item pernyataan untuk variabel Prestasi Kerja (Y). Angket dalam penelitian ini disebarkan dan diberikan kepada 166 orang yang menjadi karyawan di kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Dalam tahapan selanjutnya data angket penelitian yang disebarkan kemudian diberikan penilaian dengan metode *skala likert* dan kemudian dilakukan tabulasi, kemudian diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS. Selanjutnya data penelitian dideskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji tingkat kevalidannya dan selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel berikut dibawah ini:

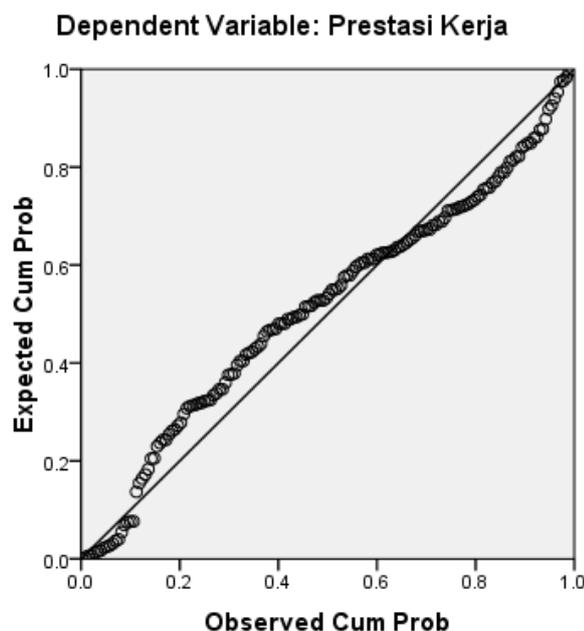
A. Pembahasan

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari sub-sub sebelumnya (sub bab deskripsi data). Data-data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu.

1. Uji Asumsi Klasik
2. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah data penelitian ini terdistribusi normal atau tidak, dapat dideteksi juga melalui pengujian normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam analisis ini adalah dengan melihat grafik *probability plot of regression standardized residual*.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

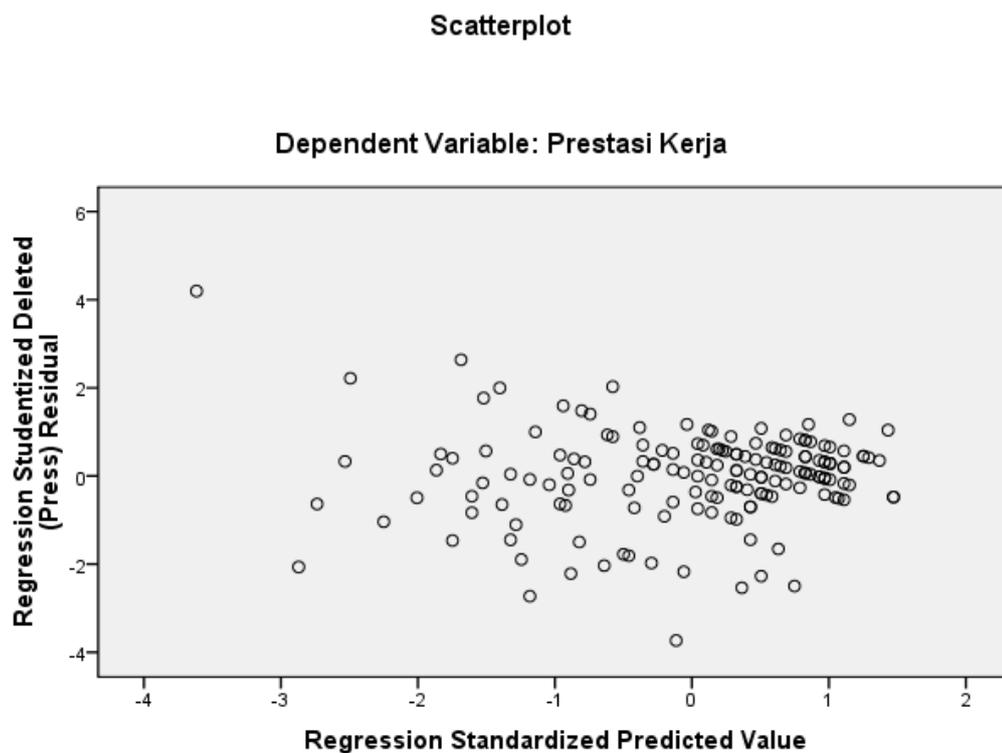


Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0 (2017)

Gambar IV.1 Pengujian Normalitas

Berdasarkan pada gambar IV.1 tersebut mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0 (2016)

2. Regresi Linear Berganda

Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi linear berganda. Dimana analisis berganda untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 16.0.

3. Uji Validitas Instrumen

1. Uji Reliabilitas Instrumen

Realibilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, sehingga pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi berarti mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya atau dapat diandalkan.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji t dipergunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel bebas secara parsial dalam mempengaruhi variabel terikat.

6. Analisis Temuan Peneliti

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah mengenai hasil temuan ini terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelum serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada 3 (tiga) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis temuan penelitian, yaitu sebagai berikut:

a. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil penelitian terbukti bahwa Kedisiplinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,649 > 1,974$. Sehingga didalam kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara tersebut Kedisiplinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan dan berdasarkan penelitian Ahmad Nur Rofi (2016) yaitu “Kedisiplinan sangat penting di dalam perusahaan karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan di Departemen Produksi PT. Leo.” Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Barnawi 2012, hal. 112), menjelaskan: “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah di tetapkan sehingga prestasi kerja yang di dapatkan akan sangat bagus.”

b. Pengaruh Kemampuan terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil penelitian diatas diketahui bahwa ada pengaruh Kemampuan (X_2) terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y). hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,920 > 1,974$. Didalam perusahaan jika Kemampuan yang baik maka tingkat Prestasi Kerja karyawan akan meningkat. Penelitian ini didukung oleh teori Ema Apriyanti (2014) yang menunjukkan bahwa Kemampuan ada Pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan dikantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Sedangkan menurut Kreitner dan Kiniki (2005, hal. 185), “Kemampuan menunjukkan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik.”

c. Pengaruh Kedisiplinan dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 58,510 > 2,66 F_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima, jadi kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel Kedisiplinan dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja karyawan dikantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Nilai R Square menunjukkan 0,418 atau 41,8% menunjukkan 41,8%, variabel Prestasi Kerja karyawan (Y) dipengaruhi Kedisiplinan (X_1) dan Kemampuan (X_2). Sisanya

58,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Teori ini didukung oleh penelitian Ema Apriliyanti (2014) menunjukkan bahwa Kedisiplinan dan Kemampuan ada pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap Prestasi Kerja karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2011, hal. 193) “mengatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.”

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan dan pengolahan data yang diteliti maka dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian terbukti bahwa Kedisiplinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,649 > 1,974$. Sehingga didalam kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara tersebut Kedisiplinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan.
2. Ada pengaruh Kemampuan terhadap Prestasi Kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,920 > 1,974$. Didalam perusahaan jika Kemampuan yang baik maka tingkat Prestasi Kerja karyawan akan meningkat. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa ada pengaruh Kemampuan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Berdasarkan hasil uji determinasi (Uji-F) Nilai $F_{hitung} 58,510 > 2,66 F_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima, jadi kesimpulannya bahwa adanya pengaruh signifikan pada variabel Kedisiplinan dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja karyawan dikantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan diatas maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan Prestasi Kerja karyawan, maka Kedisiplinan harus dilaksanakan untuk bisa mencapai tujuan yang diinginkan dari perusahaan mengingat Kedisiplinan sangat sering terjadi jika dilihat hasil penelitian diatas.
2. Kemampuan yang telah diterapkan oleh PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara cukup baik, karena karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan prosedur yang ada, Namun Kemampuan ini juga harus dimaksimalkan agar terus meningkatkan Prestasi Kerja karyawan untuk kedepannya.
3. Sebaiknya perusahaan memperhatikan bagaimana cara mengendalikan Kedisiplinan kepada karyawan sehingga Kedisiplinan tersebut memberikan dampak positif agar Prestasi Kerja meningkat dan suka untuk bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera, Medan.
- Ahmad Nur Rofi. (2012). “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo*”. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. No. 2
- Suhaji, (2012, hal. 5). “*Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*”.
- Anoraga, (2009). “*Manajemen Bisnis*.” PT. Rineka Cipta. Semarang.
- Ardana (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Siswanto, 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Edisi 2*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Debby. (2012, hal. 5). “*Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja*”. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 1
- Doni, (2012, hal. 42). “*Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”.
- Handoko, (2012). *Manajemen, Edisi kedua*. BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, (2013). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*,” PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara (2009). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*,” PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Robbins (2008). “*Perilaku Organisasi*”, Salemba Empat: Jakarta
- Sugiyono (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno (2009). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*.” Kencana Prenada Media Group. Surabaya.
- Veithzal, Rivai dan Sagal, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Veithzal, Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada. Jakarta.

