

PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Ferdinand Tharorogo Wau¹, Mario Andrias Kiton²

¹Universitas Nias Raya

²S.T. Manajemen Bisnis Multi Sarana Manajemen Administrasi dan Rekayasa Teknologi
(fedhie@gmail.com¹, mario_kiton05@yahoo.co.id²)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Aramo, Kabupaten Nias Selatan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan 31 responden yang mengisi angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kemampuan, motivasi, dan disiplin kerja, kinerja pegawai cenderung lebih baik. Analisis varians (ANOVA) juga mengonfirmasi pengaruh bersama-sama dari ketiga faktor ini terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F_{hitung} (51,481) lebih besar dari F_{tabel} (3,354) pada tingkat signifikansi 0,000. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,851 menunjukkan bahwa 85,1% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga faktor tersebut. Dalam kesimpulan, peningkatan kemampuan, motivasi, dan disiplin kerja dapat secara positif memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Aramo, Kabupaten Nias Selatan. Hasil ini memiliki implikasi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dan strategi manajemen yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kantor tersebut.

Kata Kunci: Kemampuan; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai.

Abstract

This research aims to investigate the influence of skills, work motivation, and work discipline on employee performance at the Subdistrict Office of Aramo, South Nias District. The method used is multiple linear regression analysis with 31 respondents who filled out questionnaires. The research results indicate that skills, work motivation, and work discipline have a positive and significant impact on employee performance. The higher the skills, work motivation, and work discipline, the better the employee performance tends to be. Analysis of variance (ANOVA) also confirms the combined influence of these three factors on employee performance, with an F-value (51.481) greater than the F-table (3.354) at a significance level of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.851 indicates that 85.1% of the variation in employee performance can be explained by these three factors. In conclusion, improving skills, work motivation, and work discipline can

positively affect employee performance at the Subdistrict Office of Aramo, South Nias District. These results have important implications for human resource management and management strategies that can enhance employee performance in that office environment.

Keywords: Skills; Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance.

A. Pendahuluan

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan kinerja. Pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar. Bila disimak lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah input menjadi output (hasil kerja). Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktivitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaian nya,

terutama tujuan organisasi. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kemampuan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang melaksanakan tugas ataupun pekerjaan.

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sebagai perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Selain kemampuan, motivasi kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Motivasi berawal dari kata motif yang berarti daya penggerak atau daya pendorong. Motivasi adalah pemberian

daya penggerak yang menciptakan kegiaarahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama. Motivasi kerja akan terbentuk disertai dengan upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi dan pimpinannya. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja dengan menjalin hubungan sosial yang baik, suasana kerja yang positif, dan pengawasan dilakukan oleh pimpinannya. Pimpinan sudah seharusnya mampu memberikan dorongan kepada pegawainya sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing, sehingga pegawai memiliki semangat dalam bekerja sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi. Selain kemampuan dan motivasi kerja. Disiplin kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah instansi ataupun organisasi. Disiplin kerja yang baik menunjukkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja memegang peran penting dalam produktivitas organisasi maupun produktivitas kerja para pegawainya. Dengan disiplin yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata

tertib atau peraturan yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin kerja akan sangat terkait dengan tat peraturan kerja yang disusun oleh suatu organisasi atau kantor. Tata peraturan tersebut akan menjadi acuan pegawai untuk menjadi pegangan bersama dan sekaligus menyatukan dan menyelaraskan berbagai tujuan dan tata nilai individual oleh para pegawai.

Berdasarkan hasil observasi sebelumnya diperoleh informasi bahwa di Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan, bahwa Masih terdapat pegawai yang belum mahir mengoperasikan komputer, hal ini ditunjukkan pada saat mengetik surat, mengirim surat atau data kantor melalui E-mail, mengopi data dari komputer ke flashdisk sehingga pekerjaan tersebut dilimpahkan kepada pegawai lainnya. Masih rendahnya motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Aramo. Hal ini dapat dilihat dari masih ada pegawai yang melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja. Rendahnya disiplin kerja pegawai disebabkan kurangnya kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas.

Konsep Kemampuan

Lowser dan Poter dalam Anggraeni (2012) mendefinisikan Kemampuan sebagai karakteristik individual seperti intelegensia, manual skill, traits yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil. Selanjutnya menurut Sinungan dalam

Aprilia (2018) Istilah kemampuan didefinisikan dalam arti apa yang diharapkan di tempat kerja, dan merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan. Menurut Thoha dalam Yulius (2014) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Berdasarkan konsep di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

Konsep Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Siagian dalam Krisnawati (2012) sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Mangkunegara (2007:61) "Motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong karyawan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan". Berdasarkan konsep di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kemampuan seseorang

pemimpin untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melakukan segala aktivitas kerjanya dengan baik dengan kemampuan dan keahlian yang didasari dari diri pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang pada akhirnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai dengan semaksimal mungkin.

Konsep Disiplin Kerja

Hasibuan (2012:193) memberikan pengertian kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku". Berdasarkan pendapat tersebut, Sedarmayanti (2009:10) mengungkapkan bahwa "Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial". Dari ketiga pendapat ini memberikan penjelasan mengenai pemahaman tentang arti dari kedisiplinan sebagai aturan yang berlaku sebagai standar organisasi dalam melaksanakan. Berdasarkan konsep diatas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Konsep Kinerja Pegawai

Menurut Stoner dalam Priyono (2010:185) mendefinisikan "kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok

atau organisasi". Pendapat Amstrong dalam Duha (2014:223) "Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi". Berdasarkan konsep diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai tersebut menunjukkan, pada bobot kemampuan kerja seorang pegawai dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada dalam pekerjaannya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil ataupun perilaku kerja sebagai berikut (Kasmir dalam Firdaus, 2016):

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah di tetapkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5. Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang dengan baik.

6. Disiplin Kerja

Suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan di miliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana

11. Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

Indikator Kemampuan

Menurut Fitz dan Swasto dalam Aprilia (2018) mengemukakan bahwa indikator kemampuan kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi.

2. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam organisasi.

3. Sikap

Sikap merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, objek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut.

Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja menurut Afandi (2018:29) mengemukakan beberapa indikator yang

digunakan untuk mengukur motivasi personil di dalam organisasi yaitu:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi. Indikator:
 - a. Balas jasa
 - b. Kondisi kerja
 - c. Fasilitas kerja
2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin. Indikator:
 - a. Prestasi kerja
 - b. Pengakuan dari atasan
 - c. Pekerjaan itu sendiri.

Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan dalam Rika (2016) adalah sebagai berikut:

1. Sikap

Sikap merupakan mental, perilaku atau tindakan setiap pegawai yang berasal dari kerelaan hatinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan yang ada pada organisasi. Sikap ini terdiri:

- a. Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
- b. Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

2. Norma

Norma merupakan peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi sebagai acuan, yang bersikap dan pedoman selama

pegawai tersebut bekerja. Acuan dalam sikap ini, terdiri dari:

- a. Memenuhi peraturan merupakan pegawai secara sadar memenuhi peraturan yang ditentukan oleh perusahaan.
- b. Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam organisasi. Hal ini menyangkut tentang penyelesaian pekerjaan pada waktu yang ditentukan oleh atasan kepada pegawai, dan pegawai bertanggung jawab penuh terhadap tugas tersebut.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti dalam Muchamad (2017) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (Quality of Work)
Segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadatkan dengan angka.
2. Kesempatan Waktu (Promptness)
Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (Initiative)
Kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang baru atau

menghasilkan suatu pemecahan masalah.

4. Kemampuan (Capability)

Modal utama khususnya pegawai untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal.

5. Komunikasi (Communication)

Komunikasi akan selalu terjadi dalam setiap kegiatan organisasi dengan tujuan untuk menciptakan saling pengertian dan kerja sama pada setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan metode penelitian untuk mengkaji populasi yang besar maupun yang kecil dengan menyeleksi dan menggambarkan variabel penelitian, antara lain dengan melihat standar deviasi dan variannya, arahnya adalah membuat taksiran yang akurat mengenai karakteristik keseluruhan populasi sehingga dimungkinkan tercapainya deskriptif masing-masing variabel.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari 31 responden penelitian yakni pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan dan sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran angket tentang analisis

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.

Metode Analisis Data

Untuk menganalisis pengaruh kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Aramo Kabupaten Nias Selatan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, menggunakan alat bantu perangkat lunak program *SPSS 16.0 For Windows*, maka persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut Suliyanto (2011:53):

$$Y = f (X_1, X_2, X_3)$$

Atau

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y	= Kinerja pegawai
α	= Koefisien konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien variabel bebas
X_1	= Kemampuan
X_2	= Motivasi kerja
X_3	= Disiplin kerja
ϵ	= Nilai Residu

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian Hipotesis

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai karena nilai T_{hitung} sebesar $6,567 > 1.703$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0.05$, maka keputusannya adalah variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo

Kabupaten Nias Selatan. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai karena nilai T_{hitung} sebesar $3,868 > 1.703$ dan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0.05$, maka keputusannya adalah variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Selanjutnya, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai karena nilai T_{hitung} sebesar $2,946 > 1.703$ dan tingkat signifikan sebesar $0,007 < 0.05$, maka keputusannya adalah variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, karena nilai F_{hitung} sebesar $51,481 >$ nilai F_{tabel} sebesar $3,354$ dan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, secara bersama-sama variabel bebas (kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja) mempengaruhi variabel terikat (kinerja pegawai) pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,851$ sehingga dapat ditunjukkan bahwa $85,1\%$ keragaman variabel terikat

(kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (kemampuan, motivasi kerja dan disiplin) sedangkan sisanya 14,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Analisis dan Pembahasan

Berdasarkan hasil persamaan regresi nilai koefisien regresi untuk β_1 sebesar 0,615 merupakan nilai koefisien dari variabel kemampuan. Artinya, setiap penurunan sebesar 1 pada kemampuan dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka variabel kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,615 pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Nilai 0,337 merupakan nilai koefisien dari variabel motivasi kerja (β_2) artinya setiap penurunan sebesar 1 pada faktor motivasi kerja dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,337 pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Selanjutnya nilai 0,230 merupakan nilai koefisien dari variabel disiplin kerja (β_3) artinya setiap penurunan sebesar 1 pada faktor disiplin kerja dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,230 pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Kecamatan Aramo Kabupaten Nias Selatan.

D. Penutup

Berdasarkan temuan dan analisis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Aramo, Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika kemampuan pegawai ditingkatkan, motivasi kerja ditingkatkan, dan tingkat disiplin kerja dipertahankan atau ditingkatkan, kinerja pegawai cenderung meningkat. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor ini dan upaya untuk meningkatkannya dapat menjadi dasar yang penting dalam mengelola sumber daya manusia dan merancang strategi manajemen yang efektif di lingkungan kantor tersebut

E. Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Anggraeni, Nenny. 2012. Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada sekolah tinggi seni indonesia (Stsi) Bandung. Jurnal. Manajemen Produksi Jurusan Karawitan Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. ISSN 1412- 565X.
- Aprilia, Lu'luwatin, Rosdiana. 2018. Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan di hotel Isola Resort \$

- Meeting dan services. Tourism and Hospitality Essentials (THE) Journal, Vol. 8, No. 1, 2018-16.
- Firdaus. Muhammad, Rio. 2016. Analisis Faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Pisangan. Skripsi. Jurnal manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islad Negeri Syarif Hidayatullah, jakarta 1937H/2016.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Krisnawati, WiJi, Rahayu. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Fakultas Ekonomi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muhammad Taufiek, Rion Sanjaya. 2017. Pengaruh Disiplin kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros in yogyakarta. Skripsi. Program Studi Manajemen – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Priyono. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatama Publisher. Sidoarjo.
- Rika, Widyaningtyas. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Macanan Jaya Cenerlang Klatem). Skripsi. Program Studi manajemen- Jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sudirman, Iman. 2013. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Belitung. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship. Vol. 7, No. 1. STIA Pasundan Bandung.
- Suliyanto. 2011. Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yulius, Saka. 2014. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Skripsi. Pegawai Ekstensi Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bengkulu, 2014.