

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN BIMA

Firmansyah Kusumayadi¹⁾, Muchtadin²⁾

¹⁾ Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

²⁾ Prodi Manajemen, Universitas YPPI Rembang

Email : ¹⁾ firmansyah90.stiebima@gmail.com ²⁾ muchtadinmuch12@gmail.com

Email Penulis korespondensi : firmansyah90.stiebima@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini mengetahui disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja pegawai, untuk mengetahui Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja pegawai, untuk mengetahui Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik kabupaten Bima. Instrumen dalam penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Populasi pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik kabupaten Bima sebanyak 55 orang pegawai yang terdiri dari PNS sebanyak 35 pegawai, pegawai honor daerah sebanyak 11 pegawai dan pegawai tidak tetap sebanyak 9 pegawai. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang pegawai yang berstatus PNS dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, kuesioner, studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan spss versi 23 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai, tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan bangsa dan Politik kabupaten Bima

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Prestasi Kerja

Abstract: The purpose of this research is to find out that work discipline has a partial and significant effect on employee performance. Bima. The instrument in the study used a questionnaire with a Likert scale. The population of employees at the National Unity and Politics Agency of Bima district is 55 employees consisting of 35 civil servants, 11 regional honorary employees and 9 non-permanent employees. The sample in this study were 35 employees with civil servant status with the sampling technique using purposive sampling. Data collection techniques include observation, interviews, questionnaires, literature study. Data analysis techniques used validity test, reliability test, multiple linear regression test, classic assumption test, correlation coefficient test, coefficient of determination, t test and f test with the help of SPSS version 23 for Windows. The results showed that there was a partial positive and significant effect of work discipline on employee performance, there was no partial positive and significant effect of work ability on employee performance, there was a simultaneous positive and significant influence of work discipline and work ability on employee performance in The National Unity and Politics Agency of Bima district

Keywords: Work Discipline, Work Ability, Work Achievement

PENDAHULUAN

Prestasi kerja pegawai secara umum di Indonesia masih dikategorikan rendah. Hal ini perlu diperhatikan melalui peningkatan disiplin kerja dan kemampuan kerja agar tercipta individu yang memiliki kualitas kerja yang maksimal agar mencapai tujuan yang diharapkan. Manajemen sumber daya merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Organisasi akan mengalami perubahan jika di dalamnya terdapat sumber daya manusia yang memiliki kualitas. Oleh karena itu keberadaan pegawai pada organisasi memiliki posisi yang vital. Pihak organisasi sudah sewajarnya memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Setiap pegawai memiliki tugas masing-masing dan mereka mempunyai peranan penting dalam organisasi karena mereka merupakan penggerak utama atas kelancaran aktivitas dalam organisasi. Untuk mencapai prestasi kerja tentu tidaklah mudah, banyak aspek yang harus diperhatikan oleh para pegawai dalam bekerja sehingga bisa mendapatkan apresiasi dari pimpinannya. Prestasi kerja setiap pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena tiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan dan pemahaman yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya. Secara umum pengertian dari prestasi kerja dalam organisasi adalah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dan dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2012) Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja karyawan adalah kemampuan, dengan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka karyawan dapat bekerja lebih baik. Untuk itu pembinaan pegawai tidak dapat dipisahkan dari kedudukan mereka sebagai manusia yang tidak terlepas dari kebutuhan, kemampuan dan kepribadian yang dapat dikembangkan (Wahyutomo, Habsji, & Mukzam, 2014). Banyak faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai antara lain disiplin kerja dan tingkat kemampuan kerja pegawai. Disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu organisasi atau perusahaan (Rivai Veithzal, 2013). Selain itu disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya. Pegawai juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja pegawailah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Kedisiplinan adalah adanya suatu kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2012).

Selain disiplin, kemampuan kerja juga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa prestasi kerja individu merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu; kemampuan, perandai, dan minat seorang pekerja; kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; tingkat motivasi kerja. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang sangat rendah walau mempunyai motivasi yang tinggi, akan menghasilkan prestasi yang lebih rendah

dibandingkan dengan orang yang mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dengan tingkat motivasi yang sama. Sebaliknya seseorang yang mempunyai kemampuan yang tinggi tetapi dengan motivasi yang lebih rendah akan menghasilkan prestasi yang lebih rendah dibandingkan seseorang yang mempunyai kemampuan yang sama tetapi dengan motivasi yang lebih tinggi. Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan seorang pegawai bisa beradaptasi dengan karakteristik pekerjaan yang berbeda.

Badan Kesatuan Bangsa dan politik Kabupaten Bima mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang kesatuan bangsa dan politik. Fungsi lainnya yaitu sebagai (1) perumusan kebijakan teknis di bidang kesatuan bangsa dan politik di wilayah kabupaten sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan ideologi Pancasila dan wawasan kebangsaan, (2) penyelenggaraan politik dalam negeri dan kehidupan demokrasi, pemeliharaan ketahan ekonomi, sosial dan budaya, pembinaan kerukunan antar suku, umat beragama, ras, dan golongan lainnya, (3) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan ideologi pancasila dan wawasan kebangsaan, penyelenggaraan politik dalam negeri dan kehidupan demokrasi, pemeliharaan ketahan ekonomi, sosial dan budaya, (4) pelaksanaan fasilitasi forum koordinasi pimpinan daerah, (5) pelaksanaan administrasi kesekretariatan badan kesatuan bangsa dan politik kabupaten.

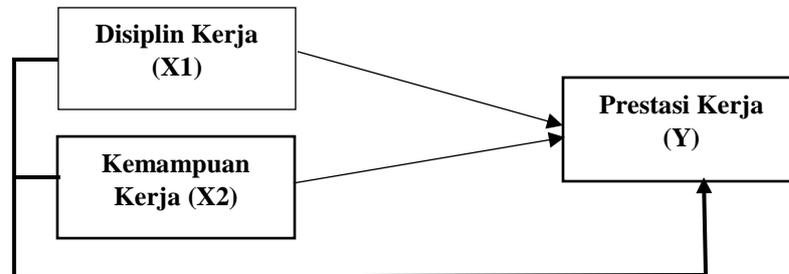
Berdasarkan hasil pengamatan peneliti terkait tingkat prestasi kerja beberapa pegawai masih menurun. Hal ini ditunjukkan adanya indikasi menurunnya tingkat disiplin kerja beberapa pegawai terutama yang berstatus pegawai negeri sipil dimana pada saat apel pagi jam 7.30 wita, masih ada beberapa pegawai khususnya Pegawai Negeri Sipil yang sering terlambat datang dan pulang cepat sebelum waktunya, beberapa pegawai masih ada yang tidak berada ditempat kerja saat waktu kerja dan beberapa pegawai suka menunda pekerjaan. Selain itu terkait masalah kemampuan kerja masih ada beberapa pegawai yang bekerja tidak sesuai kualifikasi dan kemampuannya, ketanggapan terhadap akses informasi yang kurang, kompetensi dan keahlian yang kurang memadai. Selain itu beberapa pegawai ada yang belum paham akan tupoksi dan peran pekerjaannya, serta mereka terkadang kurang memahami cara mengerjakan jenis pekerjaan yang beragam, kurangnya beberapa pegawai merespon permintaan kebutuhan data. Untuk tingkat pencapaian prestasi kerja masih kurang efektif dan efisien sehingga masih perlu peningkatan kualitas kerja individu melalui disiplin dan kemampuan kerja agar dapat tercipta sdm yang unggul dan kompeten.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif dengan jenis data kuantitatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2015) yaitu penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Instrumen penelitian menggunakan kuisioner. Menurut Sugiyono (2018), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden menggunakan skala *likert*. Adapun populasi dalam penelitian seluruh pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Bima sebanyak 55 orang pegawai yang terdiri dari PNS sebanyak 35 orang, Honorer 11 orang, dan Pegawai Tidak Tetap sebanyak 9 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang PNS yang berada pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Bima. Tehnik

sampling yang digunakan adalah *porposive sampling*. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian berupa observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan aplikasi spss 23 for windows.

Berikut merupakan kerangka konseptual dari alur penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:
 —————> Pengaruh Secara Parsial
 —————> Pengaruh Secara Simultan

Gambar 1. Model Penelitian Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2016). Berdasarkan landasan teori dan model penelitian yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

1. Ha1 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bima.
2. Ha2 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial Kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bima.
3. Ha3 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk menganalisa valid atau tidaknya suatu data penelitian, data dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih dari r tabel. Dan untuk nilai standar r tabel pada penelitian sebesar 0,300 untuk selengkapnya dapat dilihat seperti tabel dibawah ini:

Tabel 1 Uji validitas

r. hitung		r. hitung		r. hitung		R Tabel	Note
Disiplin Kerja (X1)		Kemampuan Kerja (X2)		Prestasi Kerja (Y)			
X1.1	0,526	X2.1	0,558	Y.1	0,615	0,300	Valid
X1.2	0,692	X2.2	0,600	Y.2	0,572		Valid
X1.3	0,525	X2.3	0,567	Y.3	0,602		Valid
X1.4	0,714	X2.4	0,572	Y.4	0,750		Valid
X1.5	0,543	X2.5	0,732	Y.5	0,666		Valid
X1.6	0,567	X2.6	0,509	Y.6	0,761		Valid

X1.7	0,586	X2.7	0,466	Y.7	0,781		Valid
		X2.8	0,589	Y.8	0,487		Valid
		X2.9	0,605	Y.9	0,712		Valid
				Y.10	0,787		Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat r hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini dikatakan semuanya valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach's alpha dan standar reliabilitas > 0,60. Data dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari nilai standar reliabilitas, untuk selengkapnya dapat dilihat seperti tabel dibawah ini:

Tabel 2 Uji reliabilitas

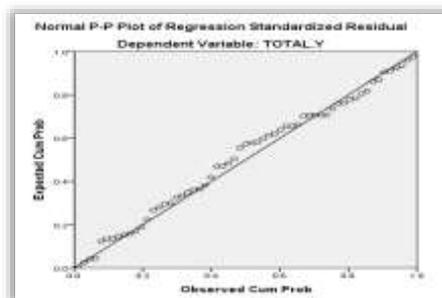
Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,655	Reliabel
Kemampuan Kerja	0,727	Reliabel
Prestasi Kerja	0,855	Reliabel

Dari tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari nilai standar reliabilitas yaitu sebesar 0,60. Dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

1. Uji asumsi klasik

a) Uji normalitas

Gambar 2 Uji normalitas



Dari gambar 1 di atas, menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga data dalam penelitian iniberdistribusi normal.

b) Uji multikolinearitas

Tabel 3

Uji multikolinearitasCoefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	20.743	6.086		3.408	.002		
1 Disiplin Kerja	.594	.184	.568	3.234	.003	.951	1.051

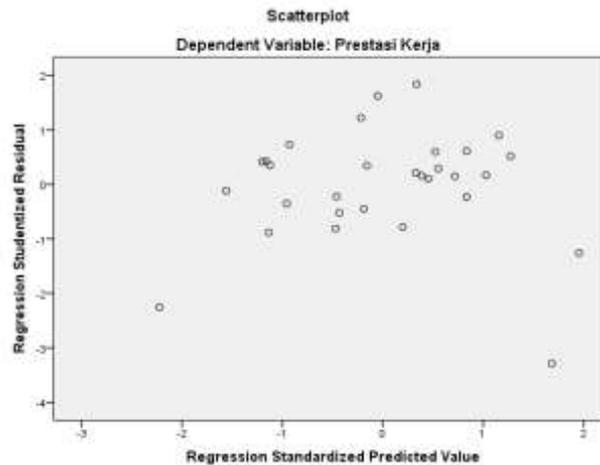
Kemampuan Kerja	.176	.130	.281	1.357	.184	.951	1.051
-----------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja tidak terjadi multikolonieritas karena semua variabel yang diteliti memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan VIF dibawah 10.

c) Uji Heterokedastisitas

Gambar 3
Uji Heterokedastisitas



Dari gambar 2 diatas, dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplot serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga Tidak terjadi heterokedastisitas.

d) Uji Autokorelasi

Tabel 4
Uji Autokorelasi

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.565 ^a	.319	.276	3.111	2.201

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependen Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan Tabel 4 diatas, diperoleh nilai Durbin Watson yang diperoleh (d)

sebesar 2,201, diketahui $n = 35$ dan $k = 2$, maka nilai $dU = 1,5838$ dan nilai $dL = 1,3433$ dikarenakan nilai Durbin-Watson sebesar 2.201 lebih dari batas ($dW < Du < Dl$) $2.201 < 1,5838 < 1,3433$ maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala autokorelasi dalam penelitian ini sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

2. Uji Regresi Linear Berganda.

Tabel 5
Uji regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.743	6.086		3.408	.002
1 Disiplin Kerja	.594	.184	.484	3.234	.003
Kemampuan Kerja	.176	.130	.203	1.357	.184

Berdasarkan tabel 5 diatas diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 20,743 + 0,594 + 0,176$$

Dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai *costanta* adalah 20,743, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja (adalah 0) maka prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan politik Kabupaten Bima yaitu sebesar 20,743
2. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,594 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan 1%, maka prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan politik Kabupaten Bima meningkat sebesar 0,594.
3. Koefisien regresi variabel kemampuan kerja sebesar 0,176 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kemampuan kerja mengalami kenaikan 1%, maka prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan politik Kabupaten Bima meningkat sebesar 0,176.

3. Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 6
Uji Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.565 ^a	.319	.276	3.111	2.201

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kemampuan kerja

b. Dependen Variable: prestasi kerja

Berdasarkan tabel 6 di atas nilai R adalah 0,565 (56,5%), Maka hubungan disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja adalah sedang.

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.565 ^a	.319	.276	3.111	2.201

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 7 di atas diperoleh nilai R Square (R^2) adalah sebesar 0,552 artinya pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 31,9% sedangkan sisanya yaitu sebesar 68,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6). Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 8 Uji parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.743	6.086		3.408	.002
Disiplin Kerja	.594	.184	.484	3.234	.003
Kemampuan Kerja	.176	.130	.203	1.357	.184

Berdasarkan tabel uji t parsial di atas dapat dilihat tingkat pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bima. Dapat dilihat dari nilai sig sebesar $0,003 < 0,05$. Dan nilai t hitung sebesar $3,234 > t$ tabel sebesar 2,037. Dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bima. Dapat dilihat dari nilai sig sebesar $0,184 > 0,05$. Dan nilai t hitung sebesar $1,357 < t$ tabel sebesar 2,037. Dapat disimpulkan H_a ditolak dan H_o diterima.

7). Uji simultan (Uji f)

Tabel 9 Uji simultan
Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	144.859	2	72.429	7.484	.002 ^b
Residual	309.713	32	9.679		
Total	454.571	34			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kemampuan kerja

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan tabel di atas diketahui untuk nilai sig sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai f hitung sebesar $7,484 > f$ tabel sebesar 3,29. Dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan

Ho ditolak, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bima

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bima.
2. Kemampuan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bima
3. 3. Disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bima

Adapun saran bagi dinas terkait agar lebih memperhatikan dan membina disiplin kerja para pegawai serta meningkatkan kemampuan konseptual dan teknis para pegawai melalui pelatihan, seminar dan sebagainya guna mendapatkan kualitas sdm yang unggul dan berdaya saing sehingga prestasi kerja pegawai dapat meningkat. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi para peneliti selanjutnya dengan terus mengupdate dan menambah variable baru pelatihan, pengalaman kerja, penempatan kerja, beban kerja dan sebagainya.

REFERENSI

- Abdul Kadir.,E. (2018). *Pengaruh Kemampuan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Puruk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya, Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan Volume 2 No. 2 Hal 1-19*
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Humaniora, 4(1), 106–119. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.515>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi Kedelapan, Badan Penerbit Universitas Diponegoro (UNDIP).
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga belas, PT. BumiAksara.
- Mahfudoh. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Krakatau Bandar Samudera Banten*. MANNERS. Vol. 1, No 1.
- Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat
- Sinambela. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana

- Sutrisno, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Thoha, (2011). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyutomo, D., Habsji, T. Al, & Mukzam, M. D. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 1–9