

PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Empiris di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kepahiang)

Pesi Susanti¹ Khairul Bahrun² Merta Kusuma³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu
fthesisusanti1@gmail.com

ABSTRACT

This study entitled the effect of motivation and ability on employee performance (Empirical Study in Kepahiang Regency General Hospital). Human resources constitute resources that have advantages compared to other resources related to organizations within the company. Hospital organizations are complex and unique organizations. Said to be complex because of many complicated problems. In achieving company goals, surely competent human resources are needed and have good performance in order to support the company's success. This study aimed at determining the effect of motivation and ability on employee performance (Empirical Study in Kepahiang Regency General Hospital).

The study employed a quantitative descriptive method with a total sample of 125 samples. Then, the study applied multiple linear regression analysis technique to analyze data with hypothesis test. With the results of this study, motivation affected the performance of Kepahiang Regency General Hospital Employees. This case is proven by t-test showing a value of t count of 5,569 then t count > t table (5,569 > 1.9796) and (sig < α = 0,000 < 0.050), it states that there is a significant influence, ability (X₂), namely t_count > t_table (11.693 > 1.9796) and (sig < α = 0.000 < 0.050), it states that there is a significant influence, Employee Performance (Y) F_count of 211.926 with F_table value of 1.7992 namely (211.926 > 1.7992) and (sig α = 0.000 < 0.050). Further, it can be concluded that H₃ is accepted meaning that simultaneously variables motivation and ability have a significant effect on employee performance at the Kepahiang Regency General Hospital.

Keywords: Motivation, Ability, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kehidupan suatu organisasi secara mendasar sangat ditentukan oleh manusia dan segenap sumber yang tersedia. Manusia merupakan penggerak suatu organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat dan kreativitas dalam upaya menjaga keberlangsungan kehidupan organisasi. Pernyataan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan suatu organisasi.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki kelebihan dibandingkan dengan sumber daya lain yang berhubungan dengan organisasi di dalam perusahaan. Dalam sebuah organisasi tentunya sumber daya manusia adalah satu-satunya aset yang dianggap sangat potensial. Potensi-potensi yang dimiliki sumber daya manusia tersebut akan mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi (Robbins, 2006). Tanpa adanya sumber daya manusia organisasi atau perusahaan tersebut tidak akan berjalan.

Robbins, S.P (2001) kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) sehingga kinerja = f (A x M). Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif. Kinerja merupakan perpaduan dari hasil kerja yang meliputi kemampuan dan motivasi seseorang yang menjadi tanggung jawabnya guna mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan terkait, semakin baik kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh orang tersebut maka semakin baik pula kinerja dari perusahaan. Kinerja merupakan unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing (Onsardi, 2019, Anjani, 2019, Asmawi, 2017).

Luhgiatno (2006) berpendapat motivasi seseorang menunjukkan arah tertentu kepadanya dalam mengambil langkah-langkah yang perlu untuk mengartikannya sampai pada tujuan. Dengan demikian motivasi kerja berarti dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan atau jabatan di lingkungan sebuah organisasi. Dan kemampuan sendiri menurut Thoha (2007) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, tentunya dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan mempunyai kinerja yang baik agar dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya sumber daya yang tidak mempunyai kinerja yang baik akan membawa perusahaan ke dalam kondisi yang buruk (Sadili, 2010). Agar tujuan tersebut berjalan, organisasi harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti motivasi, kemampuan dan kinerja karyawan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau tindakan seseorang dalam mengeluarkan upaya yang tinggi terhadap situasi kerjanya agar bekerjasama secara produktif untuk sampai pada tujuan organisasi yang telah ditetapkan diawal, sehingga dengan meningkatkan motivasi dalam bekerja maka akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Teori motivasi dari Kinman (2001) mengatakan bahwa uang atau umpan balik merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi seseorang sehingga memiliki tujuan yang jelas guna meningkatkan kerjanya. Selanjutnya menurut Winardi (1992) faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sistem imbalan yang diterima yaitu sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan; perilaku dipandang sebagai

tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan. Kemudian hasil penelitian terdahulu menurut Angky Febriansyah dan Deden Abdul Wahab Sya'roni (2014) menyatakan motivasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya Muklis Riyadi dan Setyabudi Indartono (2015) menyatakan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diberikannya gaji yang sesuai dengan keinginan atau harapan karyawan, itu untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan menurut Sito Salbiyah dan Budi Wahyu Mahardika (2017) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara simultan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

Dari beberapa pendapat teori dan berdasarkan penelitian terdahulu, maka jelas bahwa motivasi akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Dengan demikian semakin tinggi motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Robbins (2003) menyebutkan bahwa kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas kematangan seseorang yang merujuk pada pengetahuan dan keahlian untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaannya dan berhasil dalam pekerjaannya sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan bidangnya.

Hasil penelitian Sri Yuni Sulistiani (2016) yang menyatakan variabel kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, variabel keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, variabel kemampuan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja secara bersama-sama. Selanjutnya penelitian dari Angky Febriansyah dan Deden Abdul Wahab Sya'roni (2014) hasil penelitian bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan Yati Suhartini (2015) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa kemampuan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rumah Sakit Umum Daerah Kepahiang yang berlokasi di jalan lintas Kepahiang-Bengkulu adalah satu-satunya rumah sakit yang ada di Kabupaten Kepahiang yang keberadaannya menjadi sangat penting dalam pelayanan terhadap masyarakat sehingga kinerja karyawan diharapkan sangat baik. Namun pada praktiknya masih terdapat permasalahan-permasalahan yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten ini sendiri, hal ini bisa dilihat dari informasi dalam berita *online* Progress Kepahiang pada tanggal 27 juli 2019, dimana Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kepahiang harus turun kelas.

Saat ini Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kepahiang adalah RS berkelas C, namun setelah Kementerian Kesehatan (Kemenkes) melakukan review dengan melihat langsung kondisi lapangan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kepahiang harus turun ke kelas D. Terkait penurunan kelas Rumah Sakit ini, Kemenkes telah menerbitkan surat bernomor HK.04.01/I/2963/2019 tentang Rekomendasi Penyesuaian Kelas Rumah Sakit Hasil Review Kelas Rumah Sakit.

Dengan menurunnya kelas yang diterima oleh Rumah Sakit ini setelah dilakukan *review* oleh Kementerian Kesehatan berarti hal ini menunjukkan rumah sakit yang belum mampu meningkatkan kinerjanya bahkan menurun.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini adalah di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kepahiang, Provinsi Bengkulu. Waktu penelitian dalam menyebarkan kuisiner di mulai pada tanggal 18 November 2019 sampai dengan 27 November 2019.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kepahiang sebanyak 399 orang karyawan. Dalam penelitian ini teknik sampling adalah teknik *purposive sampling* yaitu penulis berpegang pada pernyataan Sugiyono (2016) yang menyatakan *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.

Adapun kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu: karyawan yang berstatus sebagai PNS di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kepahiang, karyawan yang dalam pelayanannya sebagai tim paramedis yang berinteraksi secara langsung dengan pasien di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kepahiang. Total sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah berjumlah 125 responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi lias berganda.

HASIL PENELITIAN

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} ($n-k-1$) = $125-2-1 = 122$ (1.9796) setiap variabel sebagai berikut :

1. Motivasi yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.569 > 1.9796$) dan $sig < \alpha = (0,000 < 0,050)$, hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kepahiang.
2. Berdasarkan uji t_{hitung} untuk variabel Kemampuan (X_2) yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11.693 > 1.9796$) dan $sig < \alpha = (0,000 < 0,050)$, hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kepahiang.
3. Dari hasil penelitian variabel yang dominan adalah variabel Motivasi (X_1) sebesar 5.569 dan variabel Kemampuan (X_2) sebesar 11.693.

Hasil uji F menunjukkan bahwa diperoleh F_{hitung} sebesar 211.926 dengan nilai F_{tabel} sebesar 1.7992 yaitu ($211.926 > 1.7992$) dan $sig < \alpha = (0.000 < 0,050)$, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima artinya secara simultan variabel Motivasi dan Kemampuan berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kepahiang.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kepahiang melalui penyebaran kuesioner terhadap 125 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kepahiang.

Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kepahiang. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.569 > 1.9796$) dan $sig < \alpha = (0,016 < 0,050)$.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil dari penelitian terdahulu. Kemudian hasil penelitian terdahulu menurut Angky Febriansyah dan Deden Abdul Wahab Sya'roni (2014) menyatakan motivasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya Muklis Riyadi dan Setyabudi Indartono (2015) menyatakan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diberikannya gaji yang sesuai dengan keinginan atau harapan karyawan, itu untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya menurut Sito Salbiyah dan Budi Wahyu Mahardika (2017) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara simultan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kemampuan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kemampuan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kepahiang. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11.693 > 1.9796$) dan $sig < \alpha = (0,001 < 0,050)$, maka H_2 dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu, Sri Yuni Sulistiani (2016) yang menyatakan variabel kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, variabel keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, variabel kemampuan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja secara bersama-sama, Angky Febriansyah dan Deden Abdul Wahab Sya'roni (2014) menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Yati Suhartini (2015) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa kemampuan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi X_1 dan Kemampuan X_2 memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini terlihat pada uji F yang menyatakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu ($211.926 > 1.7992$) dan $sig < \alpha = (0.000 < 0,050)$, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima artinya secara bersamaan variabel Motivasi (X_1) dan Kemampuan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kepahiang.

Hasil dari penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dari penelitian terdahulu, Sri Yuni Sulistiani (2016) yang menyatakan variabel kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, variabel keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, variabel kemampuan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja secara bersama-sama, Angky Febriansyah dan Deden Abdul Wahab Sya'roni (2014) menyatakan kemampuan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai bahwa semakin baik kemampuan dan motivasi kerja maka akan membuat kinerja pegawai akan menjadi semakin baik. Kemudian hasil penelitian Muklis Riyadi dan Setyabudi Indartono (2015) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Variabel disiplin kerja pada penelitian terdahulu menguatkan indikator kinerja karyawan yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu indikator kehadiran. Kemudian hasil penelitian Yati Suhartini (2015) yang menyatakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi dan baiknya pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Selanjutnya hasil penelitian dari Sito Salbiyah dan Budi Wahyu Mahardika (2017) yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kepahiang, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan serta Motivasi dan Kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kepahiang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- A.M. Sardiman, 2011. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Ambar teguh, 2003 *Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyaluran Dana Bos Tahun 2011 Di Dinas Pendidikan Kota Semarang*
- Angky Febriansyah dan Deden Abdul Wahab Sya'roni 2014 *Analisis pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Lakumas Rancaek Bandung*
- Colquitt, J.A., Lepine, J.A., & Wesson. M.J. 2009. *Organizational Behavior : Improving Performance And Commitment In The Workplace*. Mcgrrow-Hill.

- Duwi Priyatno, 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. Gaya Media, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* “. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit : Universitas Diponegoro.
- Gie dan Ibrahim 1999. *Kinerja Pegawai Bidang Kebudayaan Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengehe*-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 7, Juli 2015 hlm 86-95
- Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutajulu, Herlina (2009). *Pengaruh kemampuan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai puskesmas Pembantu S.M Rejo, Binjai, Skripsi, FE USU, Medan*
- Jansen H.Sinamo, 2002, “*Ethos21 Etos Kerja Profesional Di Era Digital Global*”, Edisi Ke-2, Penerbit Institut Darma Mahardika, Jakarta.
- Luhglatno, 2006, *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja, Fokus Ekonomi*, Vol 1 No. 1 Hal. 1 – 12.
- Kemas Ali Hanafiah.2013. *Dasar-dasar Ilmu Tanah*.PT.Rajagrafindo Persada.Jakarta.

- Kinman, 2001 *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas* Pengaruh Motivasi Kerja. . . (Mukhlis Riyadi) 173
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael Zwell (2000), *Faktor-Faktor Yang Menentukan Pada Dimensi Human Capital Competencies Dalam Program Sertifikasi Guru Smk Negeri Di Kota Semarang*. Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro
- Miftah Toha. (2007). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Muklis Riyadi dan Setyabdudi Indartono (2015) *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Keresidenan Banyumas*
- Nawawi 2003 *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu* (Studi Pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang) *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 2 , No. 2, Hal. 312-318
- Onsardi, O. (2019). *Implementasi Manajemen Kinerja Di Universitas Muhammadiyah Bengkulu* (No. kzyfx). Center for Open Science.
- Parinussa, Annie F. 2011. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Jayapura*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. 1 (1) :34-62.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyanto. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta. Gava Media.
- Rivai. 2004. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta. PT. Ganudra Pustaka Utama.
- Robbins 1996, *Pengaruh Perilaku Pimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* *Pt. Bpr Central Artha – Tegal* *Media Ekonomi Dan Manajemen* Vol. 29 No. 2 Juli 2014

- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2, Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins 2004, *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit Di Manding, Bantul, Yogyakarta).
- Robbins, Stephen, 2006, “*Perilaku Organisasi*”, Prentice Hall, edisi kesepuluh sabardini, 2006, “*Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional*”, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins dan Judge 2008 *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang)
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saragih, Junawi Hartasi. 2009. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pertumbuhan Ekonomi (Studi Komparatif: Kabupaten Tapanuli Selatan dan Kabupaten Langkat)*. (Skripsi). Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Sinamo, J. H 2002. *Ethos Kerja 21*. Jakarta: Mahardika.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta. Pt. Raja Grafindo Persada.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara..
- Sito Sabiyah dan Budi Wahyu Mahardika (2017). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan* Universitas Muhammadiyah Surabaya
- Sri Yuni Sulistiani (2016). *Pengaruh kemampuan kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai perusahaan leasing*
- Stephen P. Robbins, 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta

- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha 2007 *Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian Kabupaten Bantaeng* Jurnal Mirai Management Volume 3 No.1 2018
- Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala 2010 *Analisis Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt.Lakumas Rancaekek Bandung*
- Winardi. 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Yati Suhartini 2015 *Pengaruh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan (studi pada industri kerajinan kulit di, Bantul, Yogyakarta)*.