

## DAMPAK KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PADANG

Sumiati<sup>1)</sup> Riozi Sumarta<sup>2)</sup>

<sup>12</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

Email:[sumiati@akbpstie.ac.id](mailto:sumiati@akbpstie.ac.id)

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kemampuan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kota Padang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil sekretariat daerah kota Padang, sebanyak 164 responden dan sampelnya sebanyak 164 responden, teknik pengambilan sampel adalah teknik total sampling dimana semua populasi dijadikan sampel. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kota Padang, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kota Padang, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kota Padang dan kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kota Padang.

**Kata kunci:** Kemampuan Kerja, Disiplin, Motivasi dan Kinerja Pegawai

**ABSTRACT:** This study aims to analyze the impact of work ability, discipline, and motivation on the performance of regional secretariat employees in the city of Padang. This research uses quantitative methods. The population is all Civil Servants of the regional secretariat of the city of Padang, as many as 164 respondents and the sample is 164 respondents, the sampling technique is a total sampling technique in which all populations are sampled. Data analysis used multiple linear regression analysis using the SPSS application. The results showed that work ability had a positive and significant effect on the performance of Padang city regional secretariat employees, work discipline had a positive and significant effect on the performance of Padang city regional secretariat employees, work motivation had a positive and significant effect on the performance of Padang city regional secretariat employees and work ability, discipline work and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on the performance of regional secretariat employees in the city of Padang.

**Keywords:** Work Ability, Discipline, Employee Motivation and Performance

### A. PENDAHULUAN

Organisasi bisa didefinisikan sebagai sekumpulan orang, dalam suatu pembagian kerja dan adanya system sosial atau sistem kerja sama diantara mereka (Dessler, 2004). Organisasi bisa juga berarti suatu kegiatan manusia dan sistem yang bekerja secara bersama, organisasi juga dapat dikatakan koordinasi kegiatan beberapa sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan melalui pembagian fungsi serta tanggung jawab dalam pekerjaan, Setiap organisasi akan menggunakan berbagai strategi terkait dengan memaksimalkan tujuan perusahaan (Fernandes & Sumiati, 2019).

Agar tercapai tujuan sebuah organisasi perlu adanya komitmen dari semua karyawan. Komitmen kerja dalam organisasi dapat tercermin dari keinginannya untuk bekerja lebih keras, mepercayai tujuan dan nilai-nilai organisasi (Dessler, 2004).

Menurut Sinambela (2012) Kinerja karyawan didefinisikan sebagai keahlian tertentu yang dimiliki karyawan dalam melakukan suatu, menurut (Flippo & Masud, 1995) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor salah satunya adalah kemampuan, disiplin kerja, motivasi. Kinerja karyawan yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi. Kinerja adalah bentuk dari perilaku yang sebenar-benarnya ditampilkan setiap karyawan sebagai bentuk prestasi kerja sesuai dengan tugasnya dalam organisasi (Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah, 2014). Sejalan dengan

pendapat A. A. A. P. Mangkunegara (2016), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) kerja. Hal ini cukup beralasan karena kemampuan dan motivasi kerja mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Dalam suatu organisasi diperlukannya motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan Menurut Martoyo (2007) motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan yang memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Seorang karyawan tanpa motivasi tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugrahaningrum et al., (2018) tentang Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rri Surakarta (Survei Pada Pegawai Rri Surakarta), yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RRI Surakarta. Penelitian lain juga dilakukan oleh Ghozali (2017) Tentang pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

Namun disisi lain perusahaan juga harus mempertimbangkan pentingnya disiplin yang dimiliki oleh setiap karyawan. Disiplin kerja adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan (Setiyawan & Waridin, 2006). Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuan dengan baik pula (Setiyawan & Waridin, 2006). Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Pendapat para ahli diatas jug didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sahangggamu & Mandey (2015) tentang Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Penelitian lain juga dilakukan oleh Sekartini (2016) tentang Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa.

Perusahaan secara periodik harus memberikan pembinaan serta pengembangan bagi pegawai, hal ini dimaksudkan buat menaikkan kemampuankerja yang dimiliki oleh setiap pegawai. Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya (Gibson & Donnelly, 1994).

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Wardani (2017) tentang Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kemampuan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Imam Ghozali (2017) tentang Pengaruh Motiva Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Kampar. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Terhadap

Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar.

## B. METODE PENELITIAN

### Data dan Sampel

Sampel adalah sebagian karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sampel yang digunakan haruslah bisa mewakili dan mencerminkan populasi (Sugiyono, 2015). Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah teknik simple random sampling. Untuk mengukur besaran sampel yang akan diteliti peneliti menggunakan rumus Slovin, dimana rumus ini mampu mengukur besaran sampel yang akan diteliti. Besaran sampel yang akan diteliti sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

Keterangan : n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Nilai kritis (batas kesalahan) yang diinginkan adalah 10%

Dari rumus tersebut didapatkan angka jumlah sampel saebagai berikut:

$$\begin{aligned}n &= \frac{164}{164 \cdot (0,1)^2 + 1} \\n &= \frac{164}{164 \cdot 0,01 + 1} \\n &= \frac{164}{1,64 + 1} \\n &= \frac{164}{2,64} \\n &= 62,12 \\n &= 62\end{aligned}$$

Maka jumlah sampel yang didapat dari penelitian ini adalah sebanyak 62 orang pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang. Data pada penelitian ini adalah data primer yaitu sumber data yang berasal dari informasi tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifikasi studi, dimana sumber data ini adalah responden individual, kelompok, internet juga dan juga kuisisioner (Sekaran, 2011). Adapun data penelitian diperoleh dengan cara penelitian dilapangan melalui penyebaran kuisisioner pada responden yang menjadi objek penelitian.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedasitas

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak (Fernandes & Sumiati, 2019). Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. metode uji normalitas, yaitu dengan melihat uji *One Sample Kolmogorof-Smirnov*. Untuk menguji apakah data terdistribusi normal atau tidak dapat dilihat pada hasil *output* SPSS Versi 26 dibawah ini:

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	19,44
Most Extreme Differences	Absolute	0,109
	Positive	0,106
	Negative	-0,109
Test Statistic		0,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Output SPSS Versi 26 (diolah tahun 2023)

Berdasarkan tabel 1. di atas menunjukkan bahwa data variabel terdistribusi normal, dimana data variabel dependen yaitu kinerja menunjukkan nilai *asymp. Sig(2-tailed)* > 0,05 yaitu 0,064 yang berarti data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tujuan pengujian ini adalah menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (Independen) pada model regresi. Regresi yang bagus selayaknya tidak terdapat korelasi antara variabel independen(Ghozali, 2013).

**Tabel 2. Hasil uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total.X1	0,905	1,105
	Total.X2	0,963	1,039
	Total.X3	0,937	1,067

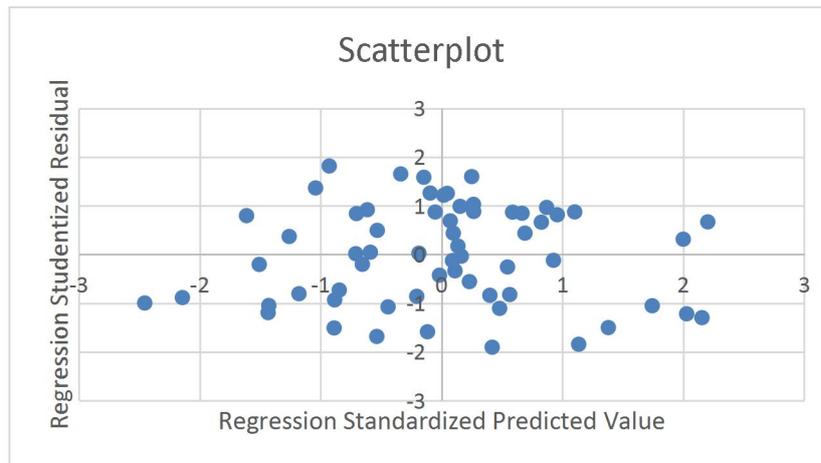
Sumber: Output SPSS Versi 26 (diolah tahun 2023)

Berdasarkan tabel 2. diatas menunjukkan bahwa semua variabel independen (Kemampuan Kerja, Disiplin dan Motivasi) memiliki nilai *tolerance* besar dari 0,9 (*tolerans*>0,10). Sedangkan pada nilai VIF, semua variabel independen (Kemampuan Kerja, Disiplin dan Motivasi) kecil dari 10 (VIF<10). Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada penelitian, sehingga uji asumsi klasik sudah terpenuhi

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk mengetahui terjadinya ketidaksamaan varians pada residual dari model regresi. Jika varians tidak sama, berarti terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

**Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber: Output SPSS Versi 26 (diolah tahun 2023)

Berdasarkan gambar 1. Diatas, hasil pengujian dengan *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik tersebar diatas maupun dibawah titik nol (0) pada sumbu Y. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas, melainkan homokedastisitas, dan uji asumsi klasik telah terpenuhi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan pada penelitian ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak, dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 10%. Model statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e.$$

Hasil pengujian hipotesis dari analisis Regresi Linear Berganda dapat dilihat tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil analisisregresi linear berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	94,187	40,714		2,313	0,024
	Total.X1	0,432	0,434	0,135	3,996	0,032
	Total.X2	0,382	0,622	0,081	4,614	0,042
	Total.X3	0,732	0,713	0,137	3,028	0,031

a. Dependent Variable: Total.Y

Sumber: Output SPSS Versi26 (diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil analisis Regresi Linear Berganda pada tabel 3. Diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Kinerja Pegawai = 94,187 + 0,432x_1 + 0,382x_2 + 0,732x_3 + e$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Hasil regresi menunjukkan nilai konstanta sebesar 94,187. Hal ini dapat diartikan bahwa jika nilai kemampuan kerja, disiplin dan motivasi sama dengan nol atau konstan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai meningkat sebesar 94,187
2. Setiap perubahan variabel kemampuan kerja (X1) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan yang positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0.432 satuan, dimana asumsi variabel Disiplin (X2) dan Motivasi (X3) tetap.
3. Setiap perubahan variabel disiplin (X2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan yang positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,382 satuan, dimana asumsi variabel kemampuan kerja (X1) dan motivasi (X2) tetap.
4. Setiap perubahan variabel motivasi (X3) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan yang positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,732 satuan, dimana asumsi variabel kemampuan kerja (X1) dan disiplin (X2) tetap.

### Uji Hipotesis (Uji T)

Digunakan untuk menguji seberapa kuat variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mempengaruhi individu.

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		t hitung	t tabel	Sig.
1	(Constant)	2,313	2,00	0,024
	Kemampuan Kerja (X1)	3,996	2,00	0,032
	Disiplin (X2)	4,614	2,00	0,042
	Motivasi (X3)	3,028	2,00	0,031
a. Dependent Variable: Total.Y				

Sumber: Output SPSS Versi 26 (diolah tahun 2023)

1. Uji t variabel Kemampuan Kerja, H1 nilai sig X1 (0,032) lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  ( $3,996 > t_{tabel}$  2.00) maka H1 diterima ini berarti terdapat pengaruh positif Kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai.
2. Uji t variabel Disiplin Kerja, H1 nilai sig X2 (0.042) lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  ( $4,614 > t_{tabel}$  2.00) maka H1 diterima ini berarti terdapat pengaruh positif Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai.
3. Uji t variabel Motivasi kerja, H1 nilai sig X3 (0.031) lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  ( $3,028 > t_{tabel}$  2.00) maka H1 diterima ini berarti terdapat pengaruh positif Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F (simultan) merupakan uji yang digunakan untuk membandingkan antara nilai F-hitung dan F-tabel (Siahaan & Sihombing, 2018). Indikator yang digunakan dalam pengujian ini adalah jika F hitung  $>$  F tabel maka Ho ditolak dan jika F hitung  $<$  F tabel maka Ho diterima.

**Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>			
Model		F	Sig.
1	Regression	6,069	0.013 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Total.Y
b. Predictors: (Constant), Total.X3, Total.X2, Total.X1

Sumber: Output SPSS Versi 26 (diolah tahun 2023)

Berdasarkan tabel 5. diatas dapat dilihat nilai sig (0.013) < 0.05 dan nilai f hitung (6,069) > f tabel (2,76) maka hipotesis diterima, ini berarti terdapat pengaruh antara Kemampuan kerja, Disiplin dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai, ini berarti setiap peningkatan kemampuan, disiplin serta motivasi yang baik dalam organisasi secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai begitupun sebaliknya setiap penurunan kemampuan, disiplin serta motivasi yang kurang baik akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai.

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.174 <sup>a</sup>	0,030	0,020	19,939
a. Predictors: (Constant), Total.X3, Total.X2, Total.X1				
b. Dependent Variable: Total.Y				

Sumber: Output SPSS Versi 26 (diolah tahun 2023)

Dari Tabel 6. diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi linear berganda (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0.020 berarti 2% tingkat pengaruh kemampuan kerja (X1), disiplin (X2), dan motivasi (X3) terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 98% dipengaruhi oleh variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain-lain belum diteliti seberapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor faktor lain yang belum diteliti pada penelitian ini.

### D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis dan analisis data mengenai pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan yaitu kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kota Padang, Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kota Padang, Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kota Padang, Kemampuan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kota Padang

### E. UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang terlibat pada Sekolah Tinggi Ilmu “KBP” yang telah membantu penulis serta dukungannya dalam penyelesaian jurnal ini.

### F. DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2004). *A framework for human resource management*. Pearson Education India.  
 Fernandes, J & Sumiati (2019). 1667-3984-1-Sm, *V*(3), 113–120.  
 Fernandes, J., & Sumiati, S. (2019). Tangibility, Liquidity dan Growth Opportunity Sebagai Faktor Penentu Leverage Perusahaan. *Jurnal Benefita*, *4*(2), 282.  
<https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.4182>  
 FLIPPO, E. B., & MASUD, M. (1995). *Manajemen Personalialia*, Jilid 2.

- Ghozali, I. (2013). . *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Gibson, J. L., & Donnelly, J. H. (1994). Organisasi dan manajemen: perilaku, struktur, proses.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
- Martoyo, S. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Nugrahaningrum, R. O., Triastity, R., & Sunarso, S. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rri Surakarta (Survei pada Pegawai RRI Surakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 18(3).
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Muqtasid*, 8(2), 119–129.
- Sahangggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4).
- Sekaran, U. (2011). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 3(2), 64–75.
- Setiyawan, B., & Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. JRBI*, 2(2), 181–198.
- Siahaan, N. S., & Sihombing, H. (2018). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Sumatera. *Jurnal PLANS : Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 137–152. <https://doi.org/10.24114/plans.v12i2.9577>
- Sinambela, L. P. (2012). Kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu, 11.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D (2nd ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik.