

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Sutra Dewi¹, Muhammad Ichwan Musa², Burhanuddin³,
Widhi Nugraha Sumiharja Darmawinata⁴
^{1,2,3} Universitas Negeri Makassar
dewiis6621@gmail.com

Submitted: 03 Oktober 2024, Accepted: 01 November 2024, Published: 15 Desember 2024

Abstrak: Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan pada bagian UPT Balai Standardisasi dan Pengendalian Mutu yang berjumlah 30 karyawan, Dimana pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji parsial, dan uji simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan, selanjutnya secara simultan penelitian ini membuktikan bahwa kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Disiplin, Kinerja Karyawan.

Abstract: The research aims to determine and analyze the influence of work ability on employee performance, to determine and analyze the influence of discipline on employee performance and to determine and analyze the influence of work ability and discipline on employee performance at the South Sulawesi Province Transportation Service. The population in this study were all employees of the South Sulawesi Provincial Transportation Service in the UPT section of the Standardization and Quality Control Center, totaling 30 employees. Where sampling was taken using saturated samples, namely sampling using the entire population. The data collection techniques used in this research are questionnaires, observation and documentation. The analysis techniques used in this research are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, multiple linear regression, coefficient of determination test, partial test, and simultaneous test. The results of this research show that work ability and work discipline significantly influence employee performance at the South Sulawesi Provincial Transportation Service. Furthermore, this research simultaneously proves that work ability and work discipline have a significant effect on employee performance at the South Sulawesi Provincial Transportation Service.

Keywords: Work Ability, Discipline, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi manapun tidak terkecuali bagi Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan yang bergerak dibidang pelayanan jasa masyarakat. Dalam suatu

perusahaan/instansi pemerintahan dikatakan berhasil apabila kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan atau instansi pemerintahan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi pemerintahan. Salah satu indikator untuk mengetahui kinerja dan kedisiplinan karyawan adalah dengan melihat tingkat absensinya. Keadilan pembagian insentif juga didasarkan pada tingkat absensi karyawan, berikut ini adalah tabel tingkat absensi karyawan di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan (Januari-Desember) tahun 2020.

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan UPT Balai Standardisasi Dan Pengendalian Mutu (Januari-Desember) 2020

NO.	BULAN	JK (ORANG)	JHK (HARI)	JUMLAH ABSENSI	TINGKAT ABSENSI
1	Januari	30	22	26	0,39 %
2	Februari	30	20	31	0,51 %
3	Maret	30	21	34	0,53 %
4	April	30	21	21	0,33 %
5	Mei	30	17	20	0,39 %
6	Juni	30	21	21	0,33 %
7	Juli	30	22	22	0,33 %
8	Agustus	30	18	20	0,37 %
9	September	30	20	21	0,35 %
10	Oktober	30	21	21	0,33 %
11	November	30	22	19	0,28 %
12	Desember	30	20	19	0,31 %
Jumlah					4,45 %
Rata-rata					0,37 %

Sumber: Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan Maret 2020 yaitu 0,53 persen dan tingkat absensi karyawan terendah terjadi pada bulan Desember 2020 yaitu 0,31 persen, sedangkan rata-rata tingkat absensi karyawan pada bulan Januari – Desember 2020 yaitu 0,37 persen atau kurang dari 1 persen. Hal ini menunjukkan pemberian insentif pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan terhadap kinerja karyawan kurang adil. Dalam artian 1 persen merupakan standar maksimal toleransi yang diberikan oleh Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan apabila > 1 persen dapat dikatakan bahwa kinerja yang dimiliki oleh seluruh karyawan mengalami penurunan.

Tinjauan Literatur

1. Kemampuan Kerja

Menurut Novinia, dkk (2022:166) kemampuan dalam bekerja merupakan hal yang penting dibutuhkan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan. Menurut Arif, dkk. (2020) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan Kerja pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, tujuan disini adalah tujuan dari perusahaan Fauzi (2021:68). Menurut Widyandari, dkk (2022:79) Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

2. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah sesuatu yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka mau mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan (Arisanti, Susanto, & Wahyuni, 2019).

Menurut Hasibuan, (2021:46) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah suatu tata cara yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawannya. Menurut Jepry, et al (2020:84) disiplin adalah rasa kepatuhan dan komitmen terhadap prinsip-prinsip yang dipandang sebagai kewajiban, seperti melakukan pekerjaan kantor dan hadir dalam jam kerja yang ditentukan. Menurut Septi Wahyuningsih & Dina Syakina (2021) disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sosial.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan baidan dari suatu proses dalam Kepemimpinan dimana pimpinan melaksanakan fungsi, tugas dan potensi kemampuannya untuk menciptakan kinerja yang baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja dapat berarti sebagai hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh SDM Robins (2019:194).

Menurut Yogatama & Mudhawati, (2022:2) Kinerja karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya, dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Menurut Wirawan, (2019:5) Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dari beberapa penelitian kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Data kuantitatif yaitu data berupa angka atau data kuantitatif yang dianggakan Sugiyono (2020:23). Asas filsafat positivisme dalam data kuantitatif menjadi dasar data kuantitatif dengan alat pengumpul data berupa angka yang diberikan skoring dan bobot kemudian diukur berdasarkan rentang atau interval. Teknik analisis data menggunakan statistik untuk mendapatkan hasil temuan dan uji hipotesis.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan Juli sampai selesai. Tempat Penelitian dilakukan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan Jl. Perintis Kemerdekaan No.Km. 15, Pai, Kec. Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

3. Desain Penelitian

Menurut Hadi (2019:23), desain penelitian menyediakan prosedur untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk mengembangkan atau memecahkan masalah penelitian. Desain penelitian merupakan dasar untuk melakukan penelitian.

4. Populasi dan Sampel

Sampel menurut Kuntjojo (2010) dalam Wijaya and Paing (2019:81) adalah sebagian dari suatu populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja dibagian UPT Balai Standardisasi dan Pengendalian Mutu pada tahun 2020. Karena jumlah populasi yang relatif kecil yaitu sebanyak 30 karyawan maka teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

5. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian menurut Ulfa (2019:342) adalah suatu objek yang dilekatkan (dimiliki) objek tersebut. Objek penelitian dapat berupa orang, benda, transaksi, atau peristiwa yang ditangkap oleh subjek penelitian yang menggambarkan keadaan atau nilai dari setiap topik penelitian. Nama variabel berasal dari kenyataan karakteristik tertentu sebenarnya bisa sangat berbeda di antara objek dalam populasi. Maka variabel dalam penelitian ini yaitu Kemampuan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dari Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan dan Kinerja Karyawan (Y).

6. Teknik Pengumpulan Data

- Kuesioner
Teknik pengumpulan data melalui kuesioner atau serangkaian pertanyaan atau pernyataan kepada responden perihal pengaruh kemampuan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam hal ini bertujuan untuk mendapatkan jawaban guna sebagai data pada penelitian ini.
- Observasi
Teknik pengumpulan data dengan cara observasi yaitu, pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung objek penelitian.
- Dokumentasi
Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi yaitu, melalui dokumen, laporan serta catatan tertulis pada perusahaan terkait penelitian.

7. Instrumen Penelitian

- Uji Validitas
Menurut Arikunto (2006) dalam Sugiono, Noerdjanah, and Wahyu, (2020:59) validitas merupakan sebuah ukuran yang menunjukkan tingkat kepercayaan realitas instrumen. Uji Validitas menurut Simanjuntak (2019:5) adalah pernyataan lingkup pengumpulan data pada kuesioner yang dapat mengukur apa yang diukur dan digunakan untuk menentukan kesesuaian elemen daftar pernyataan dalam menentukan variabel.
- Uji Realibilitas
Reliabilitas menurut Notoatmodjo (2005) dalam Sugiono, Noerdjanah, and Wahyuni (2020:55) merupakan ukuran yang menunjukkan suatu alat ukur yang andal atau dapat diandalkan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (kemampuan kerja dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan

Dari hasil statistik kemampuan kerja (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Dikarenakan hasil t hitung $2,210 > t$ tabel $1,703$ nilai signifikansi $0,035 < 0,05$ sehingga H_1 diterima. Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki koefisien sebesar $0,029$ membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa apabila kemampuan kerja meningkat maka kinerja karyawan pun ikut meningkat.

Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan memiliki nilai probabilitas sebesar $0,035$ ($\text{sig } 0,035 < 0,05$) hal ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo. Hal ini didukung Hasmita (2020:24) yang menyatakan jika kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu penelitian Rachman (2019:8) menyatakan jika kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemampuan kerja dapat menunjukkan keahlian dari setiap karyawan saat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan. Kemampuan kerja dari seorang karyawan sangat dibutuhkan dalam peningkatan kualitas suatu perusahaan. Jika karyawan memiliki kualitas kemampuan kerja yang tinggi maka sudah pasti kinerja dalam bekerja akan tercapai secara maksimal dan dapat mencapai target yang sudah ditentukan. Kemampuan kerja setiap karyawan merupakan gambaran dari potensi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan padanya. Tentu karyawan yang mempunyai bakat yang berkualitas dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang berkualitas pula.

2. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan

Dari hasil uji statistik disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Dikarenakan hasil t hitung $2,031 > t$ tabel $1,703$ dengan nilai signifikan $0,042 < 0,05$ sehingga H_2 diterima. Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki koefisien sebesar $0,339$ membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan pun ikut meningkat.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan memiliki nilai probabilitas sebesar $0,042$ ($\text{sig } 0,042 < 0,05$) hal ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kasmir (2019:189) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah

kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Arda (2019:45); Jufrizen (2019:405); Arif et al (2019:267); Yusnandar et al (2020:61); J. S. Hasibuan & Silvya (2019:134); Prayogi & Nursidin (2019:4); Nasution & Lesmana (2019:13); dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik pasti akan menciptakan kinerja yang baik pula.

3. Perpengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X1), dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Dikarenakan hasil F hitung $3,680 > F$ tabel $3,35$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H3 diterima. Untuk melihat seberapa besar pengaruh kemampuan kerja (X1), disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan uji koefisien determinasi sebesar $0,166$ atau sama dengan $16,6$ persen, sisanya $83,4$ persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar $2,210$ sedangkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar $2,031$, kemudian pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki nilai F hitung $3,680$. Hal ini menunjukkan kemampuan kerja dan disiplin kerja harus dijalankan bersama-sama. Dan hasil penelitian terdahulu oleh Paruru et al (2019:225) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Kemampuan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan lagi kinerja para karyawannya. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai positif, yang berarti jika kemampuan kerja dan disiplin kerja ditingkatkan lagi maka kinerja juga akan meningkat. Sehingga perusahaan perlu melakukan beberapa keputusan ini untuk memperhatikan kembali kemampuan kerja dan disiplin kerja agar nantinya kinerja yang diharapkan bisa tercapai. Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan sebaiknya lebih mempertimbangkan berbagai faktor dalam

melihat kemampuan kerja dan disiplin kerja kepada para karyawan, agar kinerja karyawan dapat terus meningkat walaupun ditempatkan pada jabatan yang baru.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan menambah aspek-aspek yang diteliti sehingga mendapatkan hasil yang lebih spesifik. Kemudian, peneliti selanjutnya diharapkan mampu menambah variabel independent seperti kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja sehingga dapat menambah wawasan mengenai variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *In Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* (pp. 263–276).
- Arif, Maulana, Lesman. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*. Volume 4 Nomor 1.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal JIMEK*, 2(1), 101–118. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Fauzi, R. 2021. *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor Di Samsat Kota Sukabumi: Manajemen Sumberdaya Manusia*. *Ekonomedia*, 10(01), 68-95
- Hadi, Agustina Kurniawati. 2019. “Pengaruh Persepsi Nilai Konsumen Terhadap Perilaku Pembelian Private Label Studi Kasus : Giant Hypermarket Poins Square Lebak Bulus.” *Skripsi Universitas Indonesia*: 23–38.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Hasibuan. (2021). *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jepry, & Mardika, N. H. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lintas Sindo Ekspres. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987.
- Jufrizen, J. (2019). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi

- dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. In *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (KNEMA) 2018* (pp. 1–16).
- Novinia, P. A. M. I., Anggraini, N. P. N., & Ribek, P. K. 2022. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lpd Desa Adat Mas. Emas*, 3(1), 166-176.
- Paruru, J. B., Lapian, J., & Tawas, H. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado*. EMBA, 5(1), 225–233.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Rachman, A., Adriani, Z., & Kurniawan, D. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nusantara Card Semesta (Ncs) Cabang Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(1), 1–10.
- Robbins. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Sinar Abadi, Jakarta.
- Simanjuntak, Nanda. 2019. “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Haleyora Powerindo Pekanbaru.” *Jom Fisip* 3(2): 1–10.
- Sugiono, Noerdjanah, and Afrianti Wahyu. 2020. “Uji Validitas Dan Realiabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation.” *Jurnal Keterampilan Fisik* 5(1): 1–61.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Ulfa, Rafika. 2019. “Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan.” *Jurnal Pendidikan dan Keislaman*: 342–51.
- Wahyuningsih, S., & Syakina, D. (2021). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. NIPRESS TBK*.
- Widyandari, A. A. I. L., Parwita, G. B. S., & Rismawan, P. A. E. 2022. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Santi Pala*. Values, 3(1), 79-85.
- Wijaya, Rudi, and Johan Paing. 2019. “Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja Karyawan Perusahaan Kontraktor Di Surabaya.” *Jurnal Rekayasa dan Manajemen Konstruksi* 6(2): 79–88.
- Wirawan. 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Salemba Empat*. Jakarta.

Yogatama, A. N., & Mudhawati, W. A. (2022). Bagaimana Meningkatkan Kinerja Karyawan Secara Efektif?. (JMK) *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 40-51.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.