



Pengaruh Kemampuan Kerja, Keterampilan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sutan Kasim Padang

Sari Delfita^{1*}, Meri Dwi Anggraini²

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: saridelfita1999@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indikator manakah yang dominan dari kemampuan kerja, keterampilan kerja, loyalitas kerja dan kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang dan kemampuan kerja, keterampilan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 50 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang valid dan reliabel. menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, koefisien determinan, pengujian hipotesis t dan F. Hasil penelitian Indikator yang dominan dari kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas dalam penelitian ini memiliki TCR yang sama dengan nilai TCR sebesar 79,00%, kemampuan kerja adalah masa kerja dengan nilai TCR sebesar 83,00%, keterampilan kerja adalah kemampuan dengan nilai TCR sebesar 79,40% dan loyalitas kerja adalah kemampuan kerjasama dengan nilai TCR sebesar 84,40%, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kemampuan kerja, keterampilan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Keterampilan Kerja, Loyalitas Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract: This study aims to determine which indicators are dominant from work ability, work skills, work loyalty and employee performance of PT Sutan Kasim Padang and work ability, work skills and work loyalty to employee performance of PT Sutan Kasim Padang partially and simultaneously. This study uses a quantitative approach. The research sample is 50 respondents. Data collection uses a valid and reliable questionnaire. using descriptive analysis, multiple linear regression analysis, determinant coefficient, t and F hypothesis testing. The results of the study The dominant indicators of employee performance are quality and quantity in this study have the same TCR with a TCR value of 79.00%, work ability is work period with a TCR value of 83.00%, work skills are abilities with a TCR value of 79.40% and work loyalty is the ability to cooperate with a TCR value of 84.40%, work ability has a significant effect on employee performance, work skills have a significant effect on employee performance, work loyalty does not have a significant effect on employee performance and work ability, work skills and work loyalty have a significant effect on employee performance of PT Sutan Kasim Padang.

Keywords: Work Ability, Work Skills, Work Loyalty and Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yang berkualitas akan terwujud bila sebuah organisasi dapat memilih calon karyawan yang mempunyai motivasi yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kualitas yang memungkinkan agar bisa bekerja secara maksimal. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak bisa dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang berkualitas, kesediaan untuk bekerja, adanya upah atau imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja sangat penting bagi suatu organisasi karena kinerja yang berkualitas tentu bisa mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang berkualitas dari buruh dan karyawan maka tugas yang diberikan atau pekerjaan yang tujuan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur dari aktivitas yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan mereka. Tidak jarang suatu lembaga biasanya memperhatikan bahkan sampai mengukur kinerja karyawannya. Menurut Bantar (2017) kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang dilakukan. Penilaian kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang.

Keberhasilan suatu organisasi baik keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu sangat tergantung pada kinerja karyawan yang bersangkutan dalam suatu perusahaan. Pengukuran aktivitas kinerja perusahaan dirancang untuk menaksir bagaimana kinerja aktivitas dan hasil akhir yang dicapai Nasir et al., (2021). Menurut Hasibuan (2019) kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan dapat didukung karena adanya beberapa faktor antara lain meliputi: loyalitas kerja, skill yang dimiliki, motivasi kerja, kemampuan kerja, disiplin kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja.

Hal tersebut dibuktikan dengan menurunnya indeks penilaian kinerja karyawannya. Pada Tabel 1 menunjukkan indikasi penurunan yang penulis dapatkan melalui wawancara kepada selaku staff PT Sutan Kasim Padang yang penulis terjemahkan kedalam bentuk data dan tabel kinerja.

Tabel 1. Target Pencapaian Kinerja Karyawan

No	Unsur-Unsur Penilaian	Target penilaian	Capaian
1	Tanggung Jawab menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja perusahaan	100%	90%
2	Memiliki Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di tentukan	100%	85%
3	Memiliki kemampuan kerjasama dengan efektif dan efisien	100%	80%
4	Kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan	100%	82%
5	Disiplin kehadiran	100%	80%

Sumber: Karyawan PT Sutan Kasim Padang, 2023

“Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan persentase kinerja karyawan yang terjadi pada tahun 2022 sebesar 90% untuk unsur penilaian pertama kembali mengalami penurunan target pencapaian sebesar 85%, kemudian kembali terjadi penurunan penilaian kinerja sebesar 80%. Perusahaan menetapkan target kinerja pegawai sebesar 100%, berarti realisasi kinerja pegawai tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh manajemen PT Sutan Kasim Padang. Dimana dari tabel tersebut terlihat bahwa target yang ingin dicapai oleh PT Sutan Kasim Padang belum tercapai oleh kinerja karyawan yang ada. Menurut (Wibowo,2019) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan diantaranya adalah dengan keterampilan karyawan kemampuan, loyalitas karyawan pada perusahaan, motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawannya, bentuk kompensasi dan

kompetensi para pekerjanya dan masa kerja atau lamanya waktu karyawan bekerja di perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2018) 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. Kemampuan dalam bekerja seorang karyawan mutlak dimiliki oleh karyawan sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kemampuan kerja karyawan ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan serta kemampuan sikap.

Selain kemampuan kerja variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keterampilan kerja. Menurut Lian (2015) keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar. Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bimbingan orang lain.

Karyawan PT Sutan Kasim Padang masih kurang dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Kurangnya keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas, dapat dilihat dari adanya karyawan yang masih selalu diperintah atasan dalam melaksanakan tugasnya yang kemudian secara tidak langsung dapat menghambat proses kerja karyawan dan membuat pekerjaan menjadi tidak efisien. Menurut Wirawan (2019) kualitas kerja yang dihasilkan masih rendah disebabkan kurangnya keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas hal ini dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan tersebut. Bagi pegawai yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi.

Selain kemampuan kerja dan keterampilan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah loyalitas karyawan. Menurut Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Agar terjadinya loyalitas kepada pekerjaan menurut Hasibuan (2019), tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Selain penjelasan di atas ada terdapat penelitian terdahulu yang meneliti di antaranya penelitian Putra (2022) hasil penelitian keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Arlina (2022) hasil penelitian menunjukkan keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian di Kedai Tuuktea Palopo, sedangkan penelitian Mongilala (2022) kemauan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah Di Desa Leilem dan penelitian Cahyono, N. (2022) hasil penelitian secara parsial kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan loyalitas kerja dilihat dari penelitian Dewi (2022) secara parsial loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan

penelitian Alfanda (2022) loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha harisma.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu penelitian ini menggunakan kemampuan kerja, keterampilan kerja dan loyalitas kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian belum banyak penelitian yang melakukan dengan menggunakan kemampuan kerja, keterampilan kerja dan loyalitas kerja secara bersamaan yang belum banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Berdasarkan hasil observasi peneliti menggunakan daftar pertanyaan berdasarkan prasurvey dapat dilihat pada tabel berikut dengan PT Sutan Kasim Padang dengan jawaban sebagai berikut:

Tabel 2. Pernyataan Tentang Keterampilan Dan kemampuan Kerja Karyawan

No Pernyataan	Jawaban		Presentase (%)	
	Sudah/ya	Belum/ tidak	Sudah/ya	Belum/ tidak
1 Saya memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh PT Sutan Kasim Padang	4	6	40	60
Saya memiliki keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh PT Sutan Kasim Padang terutama dalam penjualan mobil	7	3	70	30
Mengembangkan keterampilan saya secara khusus yang berhubungan dengan pekerjaan	3	7	30	70
Saya mampu dan cakap untuk berkomunikasi dengan rekan kerja	4	6	40	60
2 Loyalitas kerja yang saya miliki pada PT Sutan Kasim Padang sangat baik atau loyal dimana saya semangat dalam bekerja	3	7	30	70
Loyalitas kerja yang saya miliki sebelumnya, tidak perlu diragukan lagi pada PT Sutan Kasim Padang	6	4	60	40
Loyalitas kerja yang saya miliki membantu, membantu saya menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien di PT Sutan Kasim Padang	5	5	50	50
Pekerjaan yang saya lakukan saat ini, sangat membutuhkan kemampuan, keterampilan dan loyalitas kerja yang saya miliki pada PT Sutan Kasim Padang	10	0	100	-

Sumber: 10 karyawan, PT Sutan Kasim Padang, 2023

Berdasarkan tabel 2 tentang kemampuan, keterampilan dan loyalitas kerja yang dimiliki oleh PT Sutan Kasim Padang, dimana karyawan PT Sutan Kasim Padang yang menjawab sudah pada variabel keterampilan kerja dengan jawaban responden oleh PT Sutan Kasim Padang dengan jawaban sudah 4 karyawan dan 6 saya memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh PT Sutan Kasim Padang, pada pertanyaan kedua saya memiliki keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh PT Sutan Kasim Padang terutama dalam penjualan mobil dengan jawaban seimbang 7 sudah dan 3 belum, selanjutnya pertanyaan ketiga mengembangkan keterampilan saya secara khusus yang berhubungan dengan pekerjaan dengan jawaban 3 sudah dan 7 belum dan untuk pertanyaan keempat pada variabel keterampilan kerja adalah saya mampu dan cakap untuk berkomunikasi dengan rekan kerja mendapat jawaban 4 sudah dan 6 belum.

Sedangkan fenomena yang terkait dengan kinerja karyawan dilihat dari kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dari hasil kerja karyawan, tingkat penyelesaian dalam melaksanakan tugas masih terbilang kurang maksimal. PT Sutan Kasim Padang sebagai salah satu perusahaan penjualan belum sesuai dengan target memiliki target tidak tercapainya target dikarenakan karyawan kurangnya semangat dalam bekerja dalam hal ini keterampilan, kemampuan karyawan serta kurang loyalitas karyawan terhadap PT Sutan Kasim Padang sehingga dalam pencapaian target tidak sesuai deadline yang telah ditetapkan, penjualan yang dihasilkan tidak sesuai dengan standart kualitas yang ditetapkan oleh PT Sutan Kasim

Padang. Berdasarkan latar belakang permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Indikator manakah yang dominan dari kemampuan kerja, keterampilan kerja, loyalitas kerja dan kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang?
3. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang?
4. Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang?
5. Apakah kemampuan kerja, keterampilan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang?

KAJIAN PUSTAKA

Kemampuan kerja

Menurut Hasibuan (2018) 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. Sementara menurut Robert Kreitner (2018) kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2019) kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality (knowledge and skill)*, artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal. Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Menurut Robbins and Judge (2018) kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan tindakan seseorang yang dapat melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan, latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dalam bidang pekerjaannya. Indikator kemampuan kerja (Robbins, 2019), meliputi :

1. Kesanggupan kerja, dimana karyawan dituntut untuk sanggup dalam menyelesaikan pekerja yang diberikan oleh perusahaan yang diberikan kepada karyawan yang ditugaskan.
2. Pendidikan, pada dasarnya pendidikan sangat menentukan kualitas kerja yang ada pada diri seorang karyawan yang di perusahaan disamping pengalaman kerja yang ada dalam dunia kerja serta menyangkut kegiatan mencapai tujuan organisasi yang sedang targetkan.
3. Masa kerja, masa kerja merupakan suatu yang sangat berharga bagi karyawan yang sedang berada di dunia kerja karena sangat mendukung pekerjaannya.

Keterampilan Kerja

Winardi (2019) keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Adapun perilaku adalah manifestasi kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Keterampilan bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku (Umar et al., 2018). Cara orang dalam memandang dunia dipengaruhi oleh sikapnya. Sikap terdiri dari aspek kognitif (persepsi, pengetahuan, kepercayaan), aspek afektif (perasaan, emosi), aspek konatif (perilaku berupa tindakan). Pegawai yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil. akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai baru atau pegawai dengan tugas baru diperlukan tambahan kemampuan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Dewi, N. & Utama, 2016). Gibert et al., (2017) keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk mampu

melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental. Menurut Winardi (2019) indikator keterampilan kerja berikut ini :

1. Kemampuan adalah keterampilan dan kecakapan karyawan sebagai akumulasi dari bakat dan kepribadian yang dimilikinya. Indikator skills meliputi: mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, kreatif, inovatif, dan memiliki kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan mengoperasikan komputer.
2. Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil pendidikan, pengalaman, dan pelatihan dibidang kerjanya. Indikator knowledge meliputi : latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang kerjanya dan sering mengikuti pelatihan dibidangnya.
3. Pengalaman kerja (*work experience*) adalah pengalaman kerja yang dimiliki karyawan atau sumber daya manusia yang bersangkutan.

Loyalitas Kerja

Menurut Siswanto (2018) loyalitas karyawan adalah biasanya identik dengan komitmen kepada organisasi kadang-kadang dipandang sebagai sikap. Namun, tidak begitu banyak sikap (atau komponen pemikiran) yang penting dalam organisasi, melainkan itu adalah komponen tindakan bottom-line. Menurut Khare (2018) loyalitas karyawan adalah manifestasi dari komitmen organisasi, dengan identifikasi kekuatan relatif dari tiap individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Menurut Pandey dan Khare (2018), loyalitas karyawan adalah perilaku karyawan yang mencerminkan kesetiaan kepada organisasi untuk mempromosikan kepentingan dan gambar keluar. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, berhubungan dengan komitmen dari karyawan terhadap organisasinya. Wibowo (2018), indikator loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi ditunjukkan oleh karyawan yang tidak ingin berhenti atau dipecat dari perusahaan karena melanggar beberapa aturan.
2. Keinginan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Nilai dan tujuan organisasi yang diyakini dan diterima oleh karyawan akan menginspirasi karyawan untuk selalu menghayati nilai-nilai tersebut dan selalu melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Penerimaan untuk melaksanakan kegiatan yang konsisten dengan organisasi kesetiaan terhadap kriteria ini ditunjukkan dengan kesediaan organisasi untuk bekerja di luar jam kerja, jika diminta oleh organisasi pada waktu-waktu tertentu dan untuk kepentingan tertentu serta mengutamakan kepentingan organisasi di atas pribadi kepentingan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Abdullah (2019) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Irham Fahmi (2019) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat "*profit oriented dan non profit oriented*" yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Suyadi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan

waktu kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya. Menurut Hasibuan (2019), beberapa unsur yang dinilai dalam kinerja.

1. Kesetiaan

Penilai menilai kesetiaan pekerjaan dalam jabatan dan organisasi dicerminkan oleh kesetiaan pegawai dilingkungan tempat berkerjanya. Adanya kualitas kerja yang baik, dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Prestasi

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh pegawai atau guru dari uraian pekerjaannya. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja sama

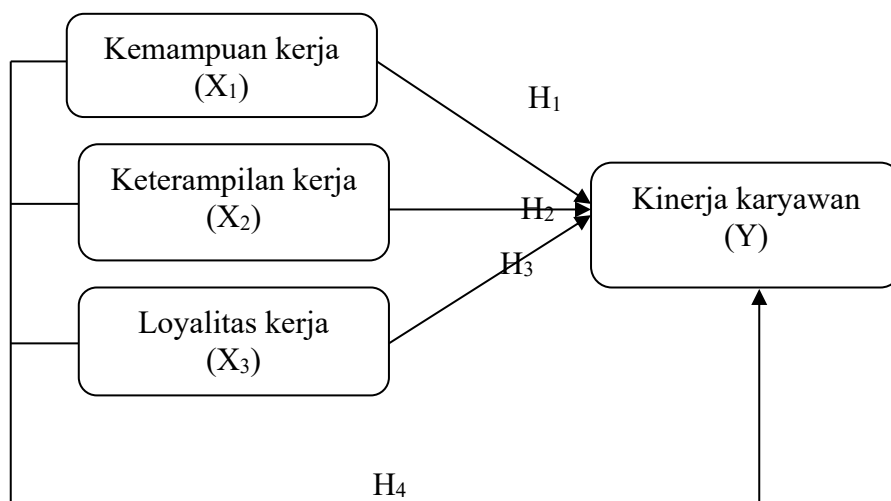
Kesediaan karyawan untuk mampu beradaptasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Kedisiplinan

Adanya penilaian kedisiplinan yang dinilai pada suatu perusahaan atau instansi dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan memenuhi kewajibannya.

Kerangka Konseptual

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka dibuatlah suatu susunan berupa kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para

ahli dan peneliti terdahulu di atas, maka hipotesis yang diambil oleh penulis dari penelitian ini adalah:

- H₁. Diduga bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang
- H₂. Diduga bahwa secara parsial keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang
- H₃. Diduga bahwa secara parsial loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang
- H₄. Diduga bahwa secara simultan kemampuan kerja, keterampilan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah riset lapangan (*field research*) dan riset kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. sumber data digunakan dalam penelitian ini data primer. Adalah data yang diperoleh secara langsung dari karyawan yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel dependen dan variabel independen. Dan data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 50 orang Sampel 50 orang. Metode analisis data adalah analisis regresi linear berganda. Uji koefisien determinasi serta uji hipotesis uji t dan uji-F

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3. Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	37,030	14,903		2,485	,017		
kemampuan kerja	,256	,164	,138	7,952	,000	,997	1,003
keterampilan kerja	,187	,245	,117	5,764	,000	,903	1,108
loyalitas kerja	,010	,145	,011	,670	,944	,901	1,110

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 3 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 37,030 + 0,256X_1 + 0,187X_2 + 0,010X_3 + e$

Dari persamaan diatas maka dapat di interprestasikan beberapa hal, sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 37,030 artinya jika tidak ada kemampuan kerja, keterampilan kerja dan loyalitas kerja ($X_1, X_2, X_3 = 0$) maka kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang akan naik sebesar konstanta yaitu 37,030 satuan.
- b. Koefisien kemampuan kerja 0,256, koefisien bernilai positif artinya kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang dimana jika kemampuan kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang naik sebesar 0,256 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
- c. Koefisien keterampilan kerja 0,187, koefisien bernilai positif artinya keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang dimana jika

keterampilan kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang naik sebesar 0,187 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

- d. Koefisien loyalitas kerja 0,010, koefisien bernilai positif artinya loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang dimana jika loyalitas kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang naik sebesar 0,010 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

Hasil Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2019). Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dalam tabel 4.13 sebagai berikut.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,631 ^a	,410	,387	7,40281	,031	,493	3	46	,689

a. Predictors: (Constant), loyalitas kerja, kemampuan kerja, keterampilan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,387. Hal ini berarti kontribusi kemampuan kerja, keterampilan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang sebesar 38,70% sedangkan sisanya 61,30% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji signifikan koefisien regresi (uji-t) dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$), dimana $df = n - k - 1 = 50 - 3 - 1 = 46$, maka angka kritik adalah 2,012 untuk nilai t-tabel, sehingga dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	37,030	14,903		2,485	,017		
kemampuan kerja	,256	,164	,138	7,952	,000	,997	1,003
keterampilan kerja	,187	,245	,117	5,764	,000	,903	1,108
loyalitas kerja	,010	,145	,011	,670	,944	,901	1,110

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasar tabel 5 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel kemampuan kerja memiliki t hitung (7,952) > t tabel (2,012) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang.

2. Variabel keterampilan kerja memiliki t hitung (5,764) > t tabel (2,012) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang.
3. Variabel loyalitas kerja memiliki t hitung (0,670) < t tabel (2,012) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_3 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang.

Uji F

Uji Silmutan (uji-F) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (silmultan) atau tidak terhadap variabel. Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Dimana $df = n - k - 1 = 50 - 3 - 1 = 46$, maka angka kritik untuk tabel-F adalah 2,74, dapat dilihat perbandingan pada tabel berikut:

Tabel 6. Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,006	3	6,335	19,493	,000 ^b
	Residual	590,914	46	12,846		
	Total	609,920	49			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), loyalitas kerja, kemampuan kerja, keterampilan kerja

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 60,717 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,81 (lampiran tabel F) dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah $0,000^b$ lebih kecil dari α (5%). Hal ini berarti bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja, keterampilan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang.

Pembahasan

Dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kemampuan kerja, keterampilan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang. Rincian pembahasan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kemampuan kerja memiliki t hitung (7,952) > t tabel (2,012) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang.

Menurut Hasibuan (2018) 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. Sementara menurut Robert Kreitner (2015) kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2019) kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality (knowledge and skill)*, artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal. Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Menurut Robbins and Judge (2018) kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas

dalam suatu pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2018) 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. Sementara menurut Robert Kreitner (2018) kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang.

Hasil penelitian ini didukung penelitian Wahyuni (2022) Hasil dari penelitian ini menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Kantor DPRD Bali, penelitian Muiz, (2022) hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan dan penelitian Cahyono, N. (2022) Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa secara parsial kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel keterampilan kerja memiliki t hitung (5,764) > t tabel (2,012) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang.

Winardi (2019) Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Adapun perilaku adalah manifestasi kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Keterampilan bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku (Umar et al., 2018). Cara orang dalam memandang dunia dipengaruhi oleh sikapnya. Sikap terdiri dari aspek kognitif (persepsi, pengetahuan, kepercayaan), aspek afektif (perasaan, emosi), aspek konatif (perilaku berupa tindakan).

Menurut Hasibuan (2018) 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. Sementara menurut Robert Kreitner (2018) kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang.

Hasil penelitian Putra (2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

3. Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel loyalitas kerja memiliki t hitung (0,670) < t tabel (2,012) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,944 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_3 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang.

Menurut Siswanto (2018), loyalitas karyawan adalah biasanya identik dengan komitmen kepada organisasi kadang-kadang dipandang sebagai sikap. Namun, tidak begitu banyak sikap (atau komponen pemikiran) yang penting dalam organisasi, melainkan itu adalah komponen tindakan bottom-line. Menurut Khare (2018), loyalitas karyawan adalah manifestasi dari komitmen organisasi, dengan identifikasi kekuatan relatif dari tiap individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Menurut Court, Gwinner dan Meuter dalam Pandey dan Khare (2018), loyalitas karyawan adalah perilaku karyawan yang mencerminkan kesetiaan kepada organisasi untuk mempromosikan kepentingan dan gambar keluar.

Hasil penelitian Dewi (2022) secara parsial variabel loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Kemampuan Kerja, Keterampilan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap kinerja karyawan

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 60,717 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,74 (lampiran tabel F) dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000^b lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja, keterampilan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang.

Menurut Hasibuan (2018) 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. Sementara menurut Robert Kreitner (2015) kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2019) kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality (knowledge and skill)*, artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal. Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Menurut Robbins and Judge (2018) kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Menurut Siswanto (2018), loyalitas karyawan adalah biasanya identik dengan komitmen kepada organisasi kadang-kadang dipandang sebagai sikap. Namun, tidak begitu banyak sikap (atau komponen pemikiran) yang penting dalam organisasi, melainkan itu adalah komponen tindakan bottom-line. Menurut Khare (2018), loyalitas karyawan adalah manifestasi dari komitmen organisasi, dengan identifikasi kekuatan relatif dari tiap individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Menurut Court, Gwinner dan Meuter dalam Pandey dan Khare (2018), loyalitas karyawan adalah perilaku karyawan yang mencerminkan kesetiaan kepada organisasi untuk mempromosikan kepentingan dan gambar keluar.

Menurut Hasibuan (2018) 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. Sementara menurut Robert Kreitner (2018) kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang.

Hasil penelitian Putra (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, etos kerja dan ketrampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka pimpinan, penelitian Alfanda (2022) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Kharisma, loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha harisma, penelitian Dewi (2022) secara parsial loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Wahyuni (2022) hasil penelitian kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Kantor DPRD Bali.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Indikator yang dominan dari kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas dalam penelitian ini memiliki TCR yang sama dengan nilai TCR sebesar 79,00%, kemampuan kerja adalah masa kerja dengan nilai TCR sebesar 83,00%, keterampilan kerja adalah kemampuan dengan nilai TCR sebesar 79,40% dan loyalitas kerja adalah kemampuan kerjasama dengan nilai TCR sebesar 84,40%.

2. Variabel kemampuan kerja memiliki t hitung (7,952) > t tabel (2,012) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang.
3. Variabel keterampilan kerja memiliki t hitung (5,764) > t tabel (2,012) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang.
4. Variabel loyalitas kerja memiliki t hitung (0,670) < t tabel (2,012) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_3 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang.
5. Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 60,717 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,74 (lampiran tabel F) dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah $0,000^b$ lebih kecil dari α (5%). Hal ini berarti bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja, keterampilan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sutan Kasim Padang.

REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdullah, M. 2019. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo
- Agussalim Manguluang, 2018. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Assauri, S. 2018. *Manajemen Pemasaran (Dasar, Konsep & Strategi)*. Depok : PT Raja Grafindo Persada
- Bangun, Wilson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edison, Emron.et. al. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Fauzi, Rizki Ahmad., 2017. *Sistem Informasi Akuntansi (Berbasis Akuntansi)*. Yogyakarta: Deepublish
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23* (Edisi 8). Cetakan Ke VIII.Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hersey, Paul dan Ken Blanchard. 2018. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resource*.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2018. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Maulana 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasir dan Zainal, V. R. 2021 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2019 *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta,

- Rivai, Veithzal 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins dan Judge, 2019, Perilaku Organisasi, Edisi 12, Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto 2018. Konsep Site Plan Perancangan Perpustakaan Bioklimatik di Palembang, Jurnal Sipil, Oktober 2018, Volume 7, No 2
- Soetjipto, B. W. 2018. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Amara Book
- Soetopo, Hendyat. 2010. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutanto dan Sutrisno, E. 2018. Budaya organisasi. Jakarta: Kencana Prenadda Media Group
- Suyadi Prawirosentono. 2018. Manajemen Operasi, Edisi Ketiga. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Umar, A., & Budiman, B. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. Jurnal Mirai Management, 3(2), 92-119
- Wibowo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Winardi. 2019. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Wirawan, 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.