

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN KETERAMPILAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
PEGAWAI ASN DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

SYAFRINA DINA¹, WIDYAWATI², VINA TIARA FUJI LAILI³

Universitas Islam Indragiri

Syaftrinadinamanajemenunisi@gmail.com, widy4zh@gmail.com, vinnaaadya@gmail.com

ABSTRACT

This panel aims to find out how the partial influence of ability on the work affectivity of ASN employees at the Public Works and Spatial Planning Office of Indragiri Hillir Regency. To find out how the influence of skills on the work effectiveness of ASN employees of the Public Works and Spatial Planning Office of Indragiri Hillir Regency. And to find out how the influence of ability and skills simultaneously on the work effectiveness of ASN employees of the Public Works and Spatial Planning Office of Indragiri Hillir Regency. This study uses 3 variables, namely the independent variable 2 and the dependent variable 1. The independent variable is ability and skill and the dependent variable is effectiveness. work.

This research was conducted at the Department of Public Works and Spatial Planning of Indragiri Hillir Regency. The population in this study were ASN employees of the Public Works and Spatial Planning Office of Indragiri Hillir Regency, amounting to 63 people. The sampling technique was carried out by using the saturated sampling method, namely the total number of employees totaling 63 employees. The types of data are quantitative and qualitative data, while the data sources are secondary and primary data. In addition, data collection techniques are through interviews and submission of a list of questions (questionnaires) and literature study. Adapm data analysis is using SPSS (Statistical Product Service Solution) version 20.0 for Windows. These results show that the trinre ability is $8,620 > 2,000$ so that partially the ability has a positive and significant effect on Ahthtar l'ouia Dagmugi Outside of Spatial Planning.

Product service 20.0 for windows. These results show that thiture ability is $8,620 > 2,000$ so that partially Ability has a positive and significant effect on the Work Effectiveness of ASN Employees at the Public Works and Spatial Planning Office of Indragiri Hiltr. And the skill variable thitune is $2,709 > 2,000$ so that partially Skills have a positive and significant effect on the Work Effectiveness of ASN Employees at the Public Works and Spatial Planning Office of Indragiri Hillir Regency. Simultaneous testing is known that the Ability and Skills variable has a Fhiture value of $47.457 > 3.15$ so that Ability and Skills have a significant effect on the Work Effectiveness of ASN Employees at the Public Works and Spatial Planning Office of Indragiri Hillir Regency. The value of the coefficient of determination (R^2) is 0.613, which means 61.3% of the variation in Work Effectiveness (Y) which can be explained by the Ability (X) and Skills (X:) variables. While the remaining 38.7% is explained by other variables outside the regression model of this study.

Keyword: Ability, Skill, and Work Effectiveness

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kemampuan secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh keterampilan terhadap efektivitas kerja pegawai ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir. Dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kemampuan dan keterampilan secara

simultan terhadap efektivitas kerja pegawai ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir. Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu variabel bebas 2 dan variabel terikat 1. Variabel bebas adalah kemampuan dan keterampilan dan variabel terikat adalah efektivitas kerja.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 63 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh yaitu keseluruhan pegawai yang berjumlah 63 orang pegawai. Jenis data yaitu data kuantitatif dan kualitatif, sedangkan sumber data adalah data sekunder dan primer. Selain itu, teknik pengumpulan data yaitu melalui wawancara dan pengajuan daftar pertanyaan (kuesioner) serta studi kepustakaan. Adapun analisa datanya adalah menggunakan *SPSS (Statistic Product Solution)* versi 20,0 for windows.

Hasil ini menunjukkan bahwa Kemampuan t_{hitung} sebesar 8,620 > 2,000 sehingga secara parsial Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir. Dan variabel Keterampilan t_{hitung} sebesar 2,709 > 2,000 sehingga secara parsial Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir. Uji simultan diketahui bahwa variabel Kemampuan dan Keterampilan memiliki nilai F_{hitung} sebesar 47,457 > 3,15 sehingga Kemampuan dan Keterampilan berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,613 yang berarti 61,3% variasi Efektivitas Kerja (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel Kemampuan (X_1) dan Keterampilan (X_2). Sedangkan sisanya 38,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi penelitian ini.

Kata Kunci : Kemampuan, Keterampilan, dan Efektivitas Kerja.

A. PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia yang menjadi subjek di dalam organisasi juga ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan dalam bekerja.

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) merupakan suatu instansi pemerintah yang mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintah di bidang pekerjaan umum dan urusan pemerintah di bidang penataan ruang yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

Para pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir bekerja secara optimal demi kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan dengan kualitas dan kuantitas kemampuan dan keterampilan dibidangnya.

Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tujuan organisasi dapat dicapaisedangkan kemampuan kerja individu menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam menjalankan pekerjaan atau penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan seorang sekarang. Selain harus mempunyai kemampuan kerja yang didapat dari pendidikan dan pengalaman, seorang pegawai juga harus memiliki keterampilan agar derajat penguasaan dicapai oleh seorang pegawai menggambarkan tingkat keterampilannya.

Keterampilan pegawai merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik.

Bagi pegawai yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan dan hanya dapat diperoleh melalui praktek, baik latihan maupun melalui pengalaman.

Efektivitas merupakan penilaian hasil pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas perlu diperhatikan sebab mempunyai efek yang besar terhadap kepentingan orang banyak. Efektivitas juga dapat dipandang agar pelaksanaan administrasi lebih mencapai hasil seperti apa yang direncanakan, mencapai sasaran tujuan yang ingin dicapai dan lebih berhasil guna.

Secara umum, efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan kerja yang ditetapkan.

Selain itu, untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang keahliannya dan keterampilan kerja yang baik dalam bekerja sehingga pegawai tersebut dengan efektif dalam pelaksanaan tugas yang telah ditanggungjawabkan olehnya maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi dan juga dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas dan fenomena yang ditemukan berdasarkan pengamatan peneliti maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kemampuan dan Keterampilan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai ASN Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir"**

B. LANDASAN TEORI

Menurut Robbins (2012), menjelaskan Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut b. Menurut Subkhi dan Jauhar (2013), mendefinisikan Kemampuan sebagai kapasitas seseorang untuk melaksanakan beberapa kegiatan dalam satu pekerjaan.

Menurut Robbins (2012), Keterampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar.

Sedangkan Lian (2013), menyatakan Keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan kerja sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperlukan oleh praktek.

Menurut Robbins (2012), Efektivitas kerja adalah kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling sesuai atau tepat dan mampu memberikan manfaat secara langsung.

Sedangkan Siagian (2012), berpendapat bahwa Efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

1. Variabel Bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kemampuan dan keterampilan. Kemampuan (X_1) dan Keterampilan (X_2).
2. Variabel Terikat (*Dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas, yang menjadi variabel terikat yaitu Efektivitas Kerja (Y).

Hipotesis

Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah "Diduga Kemampuan dan Keterampilan berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai ASN Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir".

C. METODE PENELITIAN

1. Waktu dan Tempat Penelitian

a. Waktu Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini perencanaan waktu penelitian ini adalah bulan Oktober 2020 s.d Januari 2021.

b. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir yang beralamat di jalan Diponegoro No. 743, Tembilahan Kota, Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau.

2. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Menurut Sugiyono (2015), jenis data dibedakan menjadi 2, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis data yang berupa kualitatif dan kuantitatif.

Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai asn di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah sebanyak 63 orang.

b. Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2015) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasirelatif kecil, kurang dari 30 orang. Dengan demikian sampel pada penelitian ini adalah semua pegawai asn di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah sebanyak 63 orang.

D. Analisa Data

Untuk menganalisis data penulis menggunakan analisis regresi linear Berganda dengan bantuan program SPSS. Untuk itu penulis menggunakan rumus regresi linear Berganda dengan persamaan regresinya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2013):

1. Uji Regresi Linier Berganda $Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan:

Y' = Variabel terikat (Efektivitas Kerja)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

- X_1 = Kemampuan
- X_2 = Keterampilan
- e = Standar Error

2. Uji Hipotesis
 - a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
 - b. Uji Simultan (UjiF)
 - c. Uji Parsial (Ujit)

E. Hasil Penelitian

Hasil yang dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut: $Y = 1,782 + 0,715 (X_1) + 0,154 (X_2) + \epsilon$

1. Konstanta sebesar 1,782 menyatakan bahwa jika Kemampuan dan Keterampilan bernilai nol maka nilai Efektivitas Kerja akan tetap sebesar 1,782.
2. Variabel Kemampuan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,715 menyatakan bahwa setiap kenaikan Kemampuan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Efektivitas sebesar 0,715.
3. Variabel Keterampilan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,154 menyatakan bahwa setiap kenaikan Keterampilan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Efektivitas Kerja sebesar 0,154.

F. Kesimpulan dan saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian adalah:

- a. Dari hasil penelitian tentang Pengaruh Kemampuan dan keterampilan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai ASN Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir diperoleh persamaan regresi linier dengan regresi linier berganda yaitu $Y = 1,782 + 0,715 (X_1) + 0,154 (X_2) + \epsilon$
- b. Berdasarkan hasil uji t terdapat pengaruh antara variabel Kemampuan dan keterampilan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai ASN Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir Kabupaten Indragiri Hilir.
- c. Berdasarkan hasil perhitungan pada pengujian simultan bahwa nilai F Kemampuan dan keterampilan memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama dan signifikan Efektivitas Kerja Pegawai ASN Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir
- d. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ($R Square$) sebesar 0,613 atau sebesar 61,3%. Hal ini berarti 61,3% dari variabel perubahan Efektivitas Kerja bisa dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel Kemampuan dan Keterampilan, sehingga sisanya sebesar 37,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel budaya organisasi, beban kerja, disiplin, etos kerja, fasilitas, gaya kepemimpinan, hardskill dan softskill, kompensasi, konflik kerja, lingkungan kerja, motivasi, pendidikan dan pelatihan (diklat), tingkat pendidikan dan pengalaman kerja serta variabel lainnya.

2. Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, beban kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir, sehingga penelitian ini memberikan saran:

- a. Bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir harus lebih meningkatkan kompetensi pegawainya, dengan menyesuaikan

kemampuan pegawai dengan bidang ahlinya dan keterampilan kerja yang dimiliki agar dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang efektif dalam melaksanakan tugas-tugas pegawai agar dapat lebih memfokuskan perhatiannya untuk peningkatan efektivitas kerja.

- b. Bagi peneliti dan peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja dengan menggunakan lebih banyak lagi dinas-dinas atau kantor yang ada dan selain dari di Tembilahan.
- c. Bagi masyarakat mendapat berbagai informasi yang diperlukan sebagai sarana pengambilan keputusan baik oleh pihak internal maupun pihak eksternal perusahaan dalam masalah sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, dan Budiyono. 2014. *Pengantar Manajemen*. Edisi Ketiga. Penerbit: Graha Ilmu.
- Asmuni, Tantri Widiastuti. 2012. *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan, Sikap, Perilaku terhadap Produktivitas (Studi pada Karyawan PT Lukie Works Indonesia)*. Vol. 14 No. 2. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala. Semarang.
- Dina, Syafrina. 2015. *Pengaruh Disiplin Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Camat Gaung*. Jurnal Analisis Manajemen. Vol.1. No. 1. Universitas Islam Indragiri Tembilahan. Riau.
- Fajar Rezeki Ananda, Junaidi, Yusniar Lubis, Syaifuddin. 2019. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di PT Perkebunan Nusantara III (Persero)*. Jurnal Agribisnis. Vol.12. No.2. Universitas Medan Area. Sumatera Utara.
- Famella., Setyanti, S. W. L. H., & Mufidah, A. 2015. *Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagal Hitam Kabupaten Bondowoso*. Artikel ilmiah mahasiswa Universitas Jember (UNEJ) Fakultas Ekonomi. Vol. 4, Hal. 21.
- Febrio Lengkong, Victor P.K Lengkong, Rita N. Taroreh. 2019. *Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)*. Jurnal EMBA. Vol.7 No.1. 281 – 290. Universitas Sam Ratulangi.
- Fikrie, Mohd Anugrah. 2017. *Pengaruh Kemampuan, Sikap Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau*. JOM Fekon Vol.4 No.1. Universitas Riau. Pekanbaru.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SSPS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, John, M Ivancevich & Donnelly, J.H. 2013. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gie, The Liang dan Ibrahim Buddy. 2010. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Halawa, Welinus. 2019. *Pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jefrindo Consultant*. Universitas Medan Area. Medan.
- Hamzah, B Uno. 2010. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawijaya, A. I. 2010. *Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika aditama.
- Kristiani, Pradhanawati. 2013. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang)*. Journal Of Social And Politic.
- Khoiriyah Sari Pertiwi, Nina Widowati, Rihandoyo. *Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai Dan Iklim Organisasi Dengan Efektivitas Organisasi Di Balai Rehabilitasi Sosial Mardi Utomo Semarang*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Lian, Arcynthia M. 2013. *Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Bank Bukopin*. Tbk. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Masyita. Sitti. 2016. *Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Masyarakat Untuk Pembuatan E-Ktp Pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros*. Jurnal Imiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi). No.XIX.
- Muliharta, Ketut. 2015. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Bagus Singaraja*. Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE). Vol. 3. No. 2, pp. 55-58.
- Ndraha, Taliziduhu. 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Primadanti, Arsari. 2017. *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mirambi Energi, Semarang)*. Skripsi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Purwanto, Erwan Agus & Sulistyastuti, Dyah Ratih. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- Putra, dkk. 2012. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang*. Jurnal Artikel. Universitas Diponegoro.
- Rahadhitya, R., & Darsono, D. 2015. *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Efektivitas Audit Internal (Studi Pada Inspektorat Provinsi Jawa Tengah)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Robbins, Stephen P, 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rois, Arifin, et al. 2017. *Budaya dan Perilaku organisasi*. Malang :Empat dua.
- Saleh, Khairul. 2010. *Analisis Regresi dan Korelasi*. Jurnal Eksakta Biagrotek. Universitas Gajah Mada.
- Salinding. R. 2011. *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar*. Skripsi. Universitas Hassanudin Makassar.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P .2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subkhi, Akhmad, dan Jauhar, Mohammad. 2013. *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

- Thoha, Miftah. 2010. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wardani. Aprina 2017. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)*. Skripsi Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Winardi. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.