

**DETERMINATION OF DISCIPLINE WORK, WORK CAPABILITY AND
COMPETENCE WITH WORK ACHIEVEMENTS AS
INTERVENING VARIABLES ON COMMITMENT
EMPLOYEE SERVICE ORGANIZATION
BINTAN DISTRICT**

Indra Kurnia Ningsih¹, Jemmy Rumengan¹ & Yunazar Manjang²

¹Department of Management, Faculty of Economics, Batam University, Indonesia.

²Department of Chemistry, Faculty of Mathematics and Natural Sciences
Andalas University, Indonesia.

ABSTRACT

In this study, researchers used respondents' data, such as gender, age and duration of work of respondents to be able to provide information about the characteristics of respondents. Where from the questionnaire questionnaire distributed as many as 70 respondents using census techniques. Data analysis with parametric and non parametric statistics using SEM-PLS (Structural Equation Modeling-Partial Least Square) regarding research variables, instrument test, normality test, hypothesis test, and discussion of the results of hypothesis testing and Path Path Analysis. This study uses path analysis (path analysis) to test the pattern of relationships that reveal the influence of variables or a set of variables on other variables, both direct influence and indirect influence. The results of the study are as follows: The effect of the X3 variable on X4 has a P-Values value of 0.008 <0.05, so it can be stated that the influence between X3 and X4 is significant. The effect of the X3 variable on Y has a P-Values value of 0,000 > 0.05, so it can be stated that the effect of X3 on Y is significant. The effect of the X4 variable on Y has a P-Values value of 0.008 > 0.05, so it can be stated that the effect between X4 on Y is significant. The influence of X1 on X4 has a P-Values value of 0.007 <0.05, so it can be stated that the influence between X1 to X4 is significant. The effect of X1 on Y has a P-Values value of 0.024 > 0.05, so it can be stated that the influence between X1 and Y is significant. The effect of the X2 variable on X4 has a P-Values value of 0.001 <0.05, so it can be stated that the effect between X2 on X4 is significant. The influence of X2 on Y has a P-Values value of 0.007 <0.05, so it can be stated that the effect between X2 on Y is significant.

Keywords: *Work Discipline, Work Ability and Competence, Work Achievement, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Rumah Sakit sebagai salah satu mata rantai sarana pelayanan kesehatan masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dimana rumah sakit diharapkan dapat berperan optimal dalam mempercepat peningkatan

derajat kesehatan masyarakat. Peran tersebut dewasa ini semakin menonjol mengingat timbulnya perubahan-perubahan dalam kehidupan sosial kemasyarakatan maupun kebijakan-kebijakan pemerintah. Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bintan

sebagai Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Bintan di bidang pelayanan kesehatan dan satu-satunya rumah sakit umum milik pemerintah Kabupaten Bintan yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan derajat kesehatan melalui upaya pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat khususnya wilayah Kabupaten Bintan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Untuk mendukung pencapaian pembangunan kesehatan dan terciptanya manusia yang berkualitas diperlukan suatu derajat kesehatan manusia yang prima sehingga dalam hal ini mutlak diperlukan pembangunan kesehatan. Pemerintah telah menyediakan beberapa sarana dan fasilitas kesehatan beserta tenaga kesehatannya. Salah satu fasilitas kesehatan yang banyak dimanfaatkan masyarakat adalah Puskesmas dan Rumah sakit. Rumah Sakit sebagai sebuah sarana penyelenggaraan pelayanan kesehatan, mengalami perubahan yang mendasar.

Sebagai suatu organisasi, Rumah Sakit mulai berubah dari organisasi yang normatif (organisasi sosial) ke arah organisasi yang utilitarian, yang disebut organisasi sosial ekonomis. Rumah Sakit mengalami perubahan dalam perkembangannya meliputi perkembangan pada fungsi yang dimilikinya, perkembangan pada ruang lingkup kegiatan yang dilakukannya, dan perkembangan pada pemilikan Rumah Sakit. Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bintan termasuk dalam kategori type C sejak bulan Februari 2018. RSUD Kabupaten

Bintan ini saat ini sudah terakreditasi perdana oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) dan memiliki 4 pelayanan dasar spesialis dan Spesialistik penunjang lainnya serta merupakan Badan Layanan Umum Daerah dalam Pengelolaan Keuangannya.

RSUD Kabupaten Bintan diharapkan mempunyai daya ungkit untuk meningkatkan pendapatan. Untuk meningkatkan pendapatan diperlukan upaya meningkatkan jenis dan mutu pelayanan. Tantangan dan tekanan Rumah Sakit Daerah Kabupaten Bintan akan selalu muncul sesuai dengan perkembangan teknologi kedokteran, perkembangan jenis penyakit dan tuntutan masyarakat tentang perbaikan mutu layanan. Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bintan memiliki visi Menjadi Rumah Sakit Modern Dan Unggulan Di Provinsi Kepulauan Riau.

Dalam pencapaian visi tersebut, Kami menyediakan pelayanan Kesehatan menyeluruh dan terjangkau dengan mutu yang dapat dipertanggungjawabkan bagi masyarakat Kabupaten Bintan dan sekitarnya dengan cara menyelenggarakan pelayanan Rumah Sakit dengan pelayanan prima, memberikan Pelayanan Kesehatan yang komprehensif khususnya untuk pelayanan kesehatan ibu dan anak serta pelayanan Spesialisnya dengan dukungan teknologi yang modern, meningkatkan mutu pelayanan melalui sumber daya manusia berkualitas, akreditasi dan sertifikasi, secara terus

menerus berinovasi dalam rangka meningkatkan penerimaan Rumah Sakit melalui jasa pelayanannya.

Untuk mencapai tujuan tersebut ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah disiplin kerja pegawai. Kedisiplinan adalah kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan memenuhi mengarsipkan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan atau kesediaan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tingkat kedisiplinan pegawai rumah sakit masih tergolong rendah dan masih banyaknya pegawai yang melalaikan pekerjaannya, untuk itu kedisiplinan merupakan faktor penting dalam mencapainya tujuan organisasi. Kemampuan pegawai dalam berkerja memiliki adil dalam meningkatkan mutu rumah sakit. Sedangkan kemampuan pegawai adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan. Untuk itu diperlukan guna adanya pelatihan dan pendidikan guna menunjang kemampuan pegawai dalam berkerja. Sejalan dengan kemampuan pegawai, kompetensi diri setiap pegawai perlu di kembangkan dan tingkatan guna memiliki karakteristik yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

Dengan memiliki kemampuan dan kompetensi yang baik di setiap pegawai maka terciptalah prestasi kerja. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Menurut Campbell (2011:45) berpendapat bahwa prestasi kerja merupakan fungsi dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman dan motivasi diarahkan pada perilaku dan peran, seperti tanggung jawab pekerjaan formal. Dengan memiliki prestasi kerja yang baik maka akan timbul komitmen pegawai terhadap organisasi. untuk itu peran pimpinan rumah sakit sangat penting dalam terwujudnya tujuan organisasi. Guna meningkatkan kedisiplinan, kemampuan dan prestasi kerja pegawai.

METODOLOGI

Peneliti menggunakan kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu disiplin kerja, kemampuan kerja dan kompetensi, prestasi kerja dan komitmen organisasi pegawai. Analisis data dengan statistik parametrik dan non parametrik dengan menggunakan SEM-PLS (Struktural Equation Modelling-Partial Least Square) mengenai variabel penelitian, uji instrumen, uji normalitas, uji hipotesis, serta pembahasan terhadap hasil uji hipotesis dan Path Analisis Jalur.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bintan yang berjumlah sebanyak 70 orang tanpa melihat strata dan bidang tugas tertentu. Oleh karena

keterbatasan populasi maka semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang pengambilannya dilakukan melalui Teknik Sensus dengan menggunakan proporsional random sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Model Struktural (inner Model)

Analisis model structural atau (inner model) bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Bagian yang perlu

dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014; Garson, 2016). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai $VIF < 5,00$ (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 1
Kolinieritas

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1				3.545	3.552
X2				3.819	3.190
X3				2.000	2.189
X4					3.049
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2019)

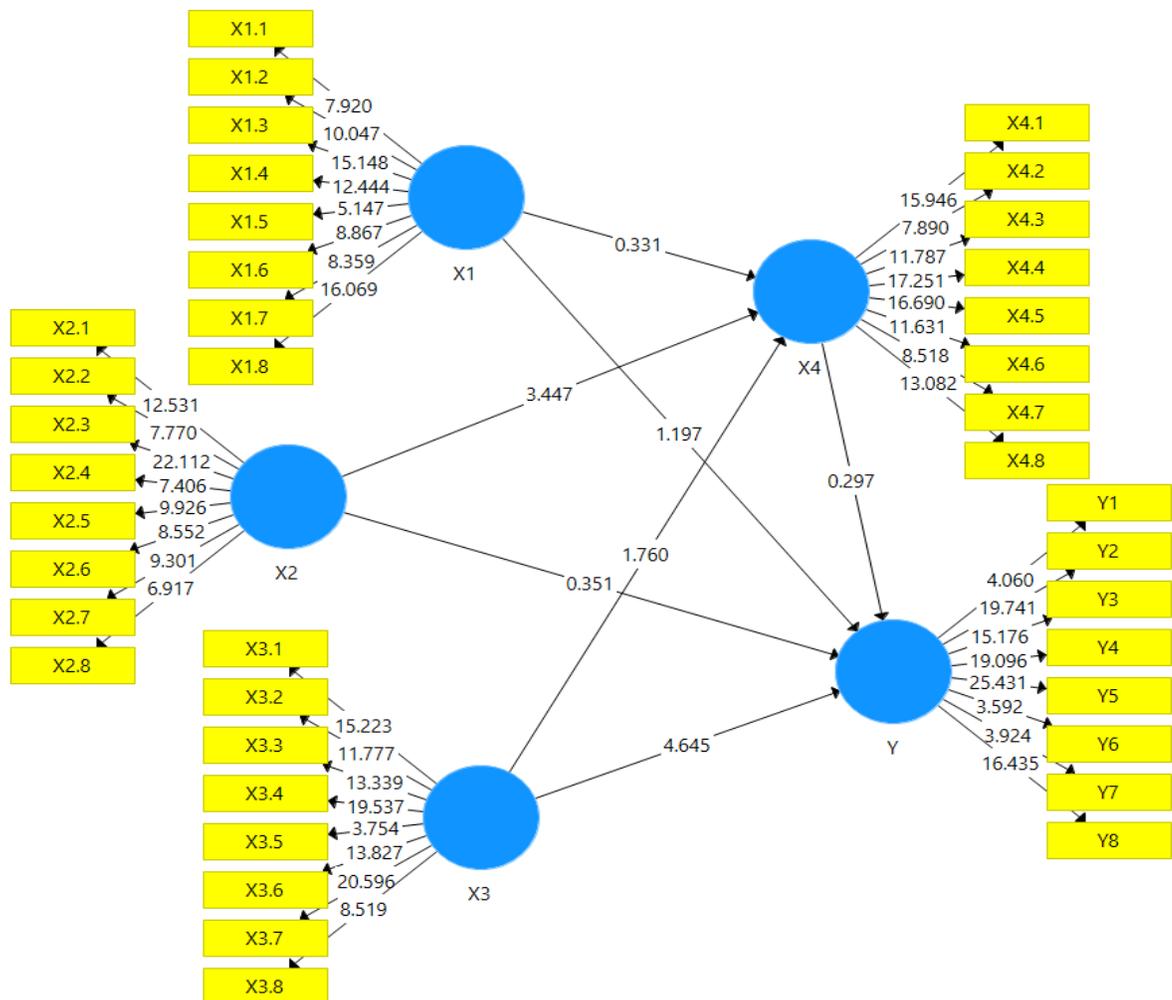
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- a. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $3,552 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- b. VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $3,190 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- c. VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $2,189 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- d. VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $3,049 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

Dengan demikian, dari data-data di atas, model structural dalam kasus ini tidak mengandung masalah kolinearitas.

Gambar 1
Pengujian Hipotesis



Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara). Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan

suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya.

Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan).

Tabel 2
Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4	-0.050	-0.025	0.152	0.331	0.007
X1 -> Y	0.256	0.243	0.214	1.197	0.024
X2 -> X4	0.671	0.675	0.195	3.447	0.001
X2 -> Y	-0.080	-0.084	0.229	0.351	0.007
X3 -> X4	0.249	0.231	0.142	1.760	0.008
X3 -> Y	0.650	0.668	0.140	4.645	0.000
X4 -> Y	-0.062	-0.042	0.209	0.297	0.008

Sumber : Pengolahan Data (2019)

- Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,760 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,008 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 4,645 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,297 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,008 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,331 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,007 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,197 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,024 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.

6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,447 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,351 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,007 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.
- Hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara). Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sebaliknya, Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Tabel 3
Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4 -> Y	0.003	0.020	0.036	0.088	0.009
X2 -> X4 -> Y	-0.042	-0.044	0.144	0.290	0.008
X3 -> X4 -> Y	-0.015	-0.009	0.058	0.267	0.008

Sumber : Pengolahan Data (2019)

- Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $1,197 > 0,088$ (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.
 - Selanjutnya, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y sebesar $0,351 > 0,290$ (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.
 - Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar $4,645 > 0,267$ (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.
- Koefisien Determinasi (R Square) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel.

Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat

dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur.

Tabel 4
Koefisien Determinasi

Variabel	R Square	Adjusted R Square
X4	0.672	0.657
Y	0.544	0.515

Sumber : Pengolahan Data (2019)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,672, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 67,20%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,544, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 54,40%.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,760 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 4,645 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,297 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,008 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,331 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,007 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,197 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,024 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.

6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,447 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
 7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,351 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,007 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.
4. Prestasi kerja akan berhasil dengan meningkatkan kemampuan kerja dan kompetensi pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan, untuk itu perlu peran pemimpin daerah Kabupaten Bintan guna menghasilkan SDM yang berkualitas.
 5. Komitmen pegawai harus ditingkatkan guna tercapainya tujuan dan terwujudnya visi dan misi di Dinas Kabupaten Bintan.

REFERENSI

- Ayu, Diah. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang. Diponegoro journal of social and politic tahun 2013, hal. 1-7.
- Buhler, Patricia, 2010, Alpha Teach Yourself Management Skills, Edisi Pertama, diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, SukonoMukidi, dan M. Rudi Atmoko, Jakarta: Prenada.
- Davis, Keith., 2011. Fundamental Organization Behavior, Diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.
- Desianty, S., 2009, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi"
- Handoko, T Hani, 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF UGM.
- Harlie, M. 2013. Pengaruh Disiplin

- Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 10 (4) Kalimantan Selatan.
- Hidayat, Nurul. Dkk. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Anonim*: 1-10
- Khaddafi Muammar, Wahyuddin, heikal Mohd, falahuddin and maulida Rahmatul (2018), "Effect of Corporate Governance Mechanism, Independence and Management of Earnings Integrity of Financial Statements" *Journal Quality Access to Success*, Vol. 19, No. 164/June 2018.
- Khaddafi Muammar, Raza Hendra, Heikal Mohd (2015), "Effect Of Budgetary Participation And Budget Adequacy On Individual Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable" *International Journal of Economics, Commerce and Management*, Vol. III, Issue 2, Feb 2015.
- Maryoto, Susilo, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Meyer, J. P., dan Allen, N. J. (2012), *Commitment in The Workplace: Theory*.
- Pamudji. 2009. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Pamungkas Davit Imang, Ghazali Imam, Ahmad Tarmizi and Khaddafi Muammar (2018), "Corporate Governance Mechanisms in Preventing Accounting Fraud: A Study of Fraud Pentagon Model", *Journal of Applied Economic Sciences* Volume XIII, Issue 2 (56), Spring 2018.
- Ridwan. (2009). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Edisi I. Alfabeta. Bandung
- Sedarmayanti, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi I, Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, P Sondang, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Salusu, J. 2015. *Pengambilan Keputusan Sitrategik Jakarta: Grasindo*.
- Sutarto. 2009. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Yogyakarta :Ghalia Indonesia
- Sudjana. 2009. *Metode Statistik*. Bandung Tarsito
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suyono, Wahyu Galih Pramudito. 2014. *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Radio Republik Indonesia Semarang)*. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro*.
- Thamrin Abdullah, *Hubungan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Manajerial atasan dengan Kepuasan Kerja Pegawai di*

Universitas Negeri Jakarta.
Timpe, A Dale. 2010. Kinerja.
Terjemahan Sofyan Cikmat

Jakarta: PT. Gramedia Asri
Media.