

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN WARUNG KEMBANG
(Jl. Semeru No. 69 Kecamatan Ajung Kabupaten Jember)**

Yayuk Sri Rahayu¹⁾, Siti Husnul Hotima²⁾.

¹⁾ Prodi Ilmu Administrasi Niaga

STIA Pembangunan Jember

email: yayuksrirahayu327@gmail.com

²⁾ Dosen Prodi Ilmu Administrasi Niaga

STIA Pembangunan Jember

email: sitihusnul.stiapjbr@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui motivasi dan kemampuan kerja di rumah makan Warung Kembang. Mengetahui kinerja karyawan di rumah makan Warung Kembang. Mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di rumah makan Warung Kembang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dengan melakukan penelitian primer dan sekunder. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji korelasi variabel motivasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kemampuan kerja juga memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Simpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di rumah makan Warung Kembang dengan nilai koefisien korelasi motivasi sebesar 0,608 dan kemampuan sebesar 0,672.

Kata kunci : Motivasi kerja, Kemampuan, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the motivation and ability of work at Warung Kembang Restaurant. Know the performance of employees at Warung Kembang Restaurant. Know the influence of motivation and ability to work on the performance of employees at Warung Kembang Restaurant. The research methods used in this study are quantitative. By conducting primary and secondary research. The analysis used in this study is quantitative analysis using multiple linear regression. The results of this study show that the correlation test based on motivational variables has a positive and significant influence on employee performance. Work capability variables also have a positive and significant influence on employee performance. The conclusion of this research is that there is a positive and significant influence between the motivation and ability to work on the performance of the employees at the Warung Kembang restaurant with the value of the motivation correlation coefficient of 0.608 and the ability of 0.672.

Keywords: work motivation, ability, performance.

1. PENDAHULUAN

1.1 Lata Belakang

Sumber daya manusia merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga karena sumber daya manusia adalah sebuah asset bagi perusahaan untuk mewujudkan visi misi perusahaan dan sangatlah mempengaruhi sumber daya lain serta hasil dan keuntungan bagi organisasi atau perusahaan tersebut. Masalah sumber daya manusia secara historis dapat ditinjau dari perkembangannya sejak dulu. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam. Karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Sawiji, 2002).

Setiap orang yang bekerja harus dinilai dan dievaluasi untuk mengetahui apakah si pekerja sudah melaksanakan tugas sesuai yang ditargetkan atau tidak. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan karyawan yang memenuhi standar yang baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Baik dalam kuantitas, artinya jumlah karyawan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian dalam perusahaan tersebut. Sedangkan baik dalam kualitas, maksudnya adalah mutu dari hasil kerja dari karyawan tersebut benar-benar dapat diandalkan dan memenuhi target sesuai dengan bidang yang ditekuninya. Agar semua itu dapat tercapai, maka diperlukan prestasi yang baik dari karyawan. Salah satu cara untuk menilai prestasi dari para karyawan adalah dengan melihat kinerja dari karyawan itu sendiri. Apabila para karyawan tersebut memiliki kinerja yang rendah maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan

yang diharapkan (Rivai, 2005). Namun, apabila para karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik atau tinggi maka perusahaan akan dapat mencapai tujuannya sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Dalam menentukan kinerja karyawan, perusahaan harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, yaitu: kualitas pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja. Untuk itu, kinerja karyawan yang ada di dalamnya perlu ditingkatkan. Untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal ini maka tentu saja sangat dibutuhkan tenaga sumber daya manusia yang terampil, cekatan dan mempunyai skill. Keterampilan, kemampuan dan keahlian ini baik di bidang pendidikan, pengalaman, maupun wawasan untuk mengambil keputusan dan dapat memberikan motivasi yang baru untuk memajukan usaha yang dijalani. Semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya. Jadi kemampuan karyawan sangat berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan. Hasil penelitian Askolani dan Machdalena (2012) menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Di Warung Kembang, karyawan yang memiliki kinerja tinggi yaitu karyawan lama yang sudah terbiasa mengerjakan semua pekerjaan di Warung Kembang. Maksud dari kinerja tinggi disini karyawan yang mempunyai daya tanggap, berkemampuan, dan cekatan terhadap pekerjaan. Sedangkan karyawan yang memiliki kinerja rendah yaitu karyawan baru yang belum terbiasa mengerjakan pekerjaan tersebut, masih beradaptasi dan mengenali satu persatu tugas yang diberikan sehingga masih sulit untuk menekuni semua tugas pekerjaan disini, daya tanggap kurang, dan kurang cekatan.

Motivasi setiap individu sudah barang tentu berbeda dengan individu yang lain. Adapun untuk melihat keberhasilan kinerja karyawan antara lain dapat dengan membandingkan data tingkat keluar masuk karyawan (labour turn over) dari tahun ke tahun. Apabila tingkat labour turn overnya mengalami penurunan dari tahun ke tahun maka bisa dikatakan bahwa pihak manajemen warung berhasil menaikkan motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki para karyawan sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Sedangkan bila tingkat labour turn overnya dari tahun ke tahun meningkat maka bisa dikatakan pihak manajemen warung gagal dalam menjaga motivasi yang dimiliki karyawan-nya dan dapat menjadi sebab menurunnya kinerja karyawan.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut: “Apakah motivasi dan

kemampuan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Warung Kembang?"

1.3 Tujuan

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam kegiatan ini adalah ingin menganalisis apakah ada pengaruh motivasi dan kemampuan kerja secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Warung Kembang.

1.4 Manfaat Kegiatan

Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah :

a. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan untuk memperluas wahana kajian ilmiah tentang pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Warung Kembang.

b. Praktis

Sebagai bahan masukan bagi pengambil keputusan pada Warung Kembang dan pemerhati tentang penelitian dan kajian kinerja karyawan serta peneliti selanjutnya.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis dan Tipe Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Analisa kuantitatif adalah hasil analisis dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian (Hasan, 2002).

2.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Warung Kembang Jl. Raya Pancakarya Ajung Jember, kurang lebih 3 bulan yaitu bulan Januari 2018 sampai dengan April 2018.

3.3 Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Warung Kembang Jl. Raya Pancakarya Ajung Jember yang berjumlah 34 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, dimana seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel karena jumlah populasi yang relatif kecil. Langkah-langkah yang dilakukan dalam teknik pengambilan sampel sebagai berikut: Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara diberikan langsung kepada seluruh karyawan Warung Kembang Jl. Semeru No.69 Desa Pancakarya Kecamatan Ajung Kabupaten Jember. Hal ini dilakukan karena diharapkan hasil yang didapat dari

kuesioner dalam pengujian instrument bersifat valid atau tidak valid dan bisa digunakan dalam pengujian regresi.

2.4 Definisi Operasional

2.4.1 Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab. Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2009) sebagai berikut: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif.

2.4.2 Variabel Bebas (X)

Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi dan kemampuan kerja. Indikator motivasi menurut teori Maslow dalam Gitosudarmo dan Sudita (2008) adalah: kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs), kebutuhan rasa Aman (Safety Needs), kebutuhan Sosial (Social Needs), kebutuhan Akan Harga Diri atau Pengakuan (Esteem Needs) dan kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization Needs). Indikator kemampuan kerja menurut Robbins (2006) adalah: pengetahuan (Knowledge), keterampilan (Skill), kreativitas (Creativity), pengalaman (Experience) dan kesanggupan kerja.

Menurut Sugiyono (2013:105) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

2.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan peneliti adalah data primer (langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat) dan data sekunder (diperoleh dari berbagai bahan pustaka, baik berupa buku, jurnal-jurnal dan dokumen lainnya yang ada hubungan dengan materi kajian). Adapun teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah: observasi (pengamatan), kuesioner dan dokumentasi.

2.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan meliputi uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas) serta uji hipotesis (secara simultan dengan uji F dan secara parsial dengan uji t).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil uji validitas seluruh item variabel memiliki nilai koefisien lebih dari 0,2199. Berdasarkan uji reliabilitas nilai koefisien cronbach Alpha seluruh variabel lebih dari r_{tabel} 0,2199. Sehingga item pernyataan seluruh variabel valid dan reliabel.

Hasil uji instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas) disajikan pada Tabel 1. Berdasarkan Tabel 1 diperoleh korelasi (r-hitung) dengan kisaran antara 0,415 sampai dengan 0,823, sedangkan nilai r-tabel adalah sebesar 0,339, yang menunjukkan bahwa nilai r-hitung pada semua butir pertanyaan lebih besar dari nilai r-tabel. Hal ini berarti bahwa semua butir pertanyaan adalah valid dengan tingkat validitas yang signifikan pada level 5%.

Tabel 1. Uji validitas dan reliabilitas

Variabel	r-hitung	Sig.	Ket.
Motivasi (X1)	0,671	0,000	Valid
	0,823	0,000	Valid
	0,738	0,000	Valid
	0,617	0,000	Valid
	0,793	0,000	Valid
	0,773 (Reliabel)		
Kemampuan (X2)	0,727	0,000	Valid
	0,415	0,015	Valid
	0,697	0,000	Valid
	0,715	0,000	Valid
	0,800	0,000	Valid
	0,682 (Reliabel)		
Kinerja Karyawan (Y)	0,632	0,000	Valid
	0,730	0,000	Valid
	0,540	0,001	Valid
	0,623	0,000	Valid
	0,783	0,000	Valid
	0,643 (Reliabel)		

Nilai Alpha-Cronbach (α) dari masing-masing variabel adalah motivasi (0,773), kemampuan (0,682) dan kinerja karyawan (0,643). Nilai Alpha-Cronbach masing-masing variabel lebih besar dari 0,60, sehingga data dikatakan reliabel (Arikunto, 2006).

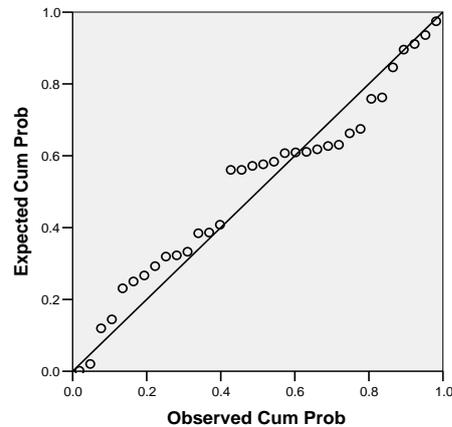
Uji asumsi klasik meliputi uji multikolinieritas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas, yang disajikan sebagai berikut.

Tabel 2. Uji multikolinieritas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF
Motivasi (X ₁)	0,686	1,457
Kemampuan (X ₂)	0,686	1,457

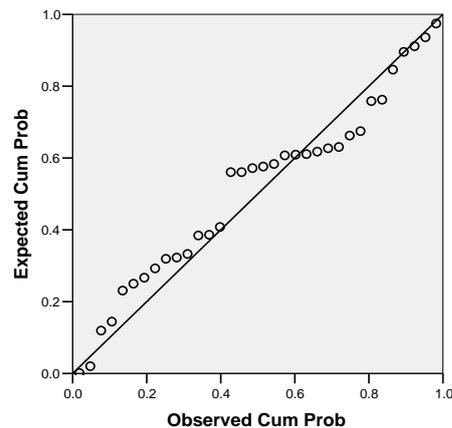
Nilai VIF pada variabel motivasi (X₁) dan variabel kemampuan (X₂) sebesar 1,457. Hasil ini menunjukkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen

adalah kurang dari 10, sehingga pada variabel-variabel independen tidak terjadi multikolinier.



Gambar 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dengan metode PP-plot diperoleh hasil data berada di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data menyebar menurut distribusi normal dan model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan metode *Scatter-plot* menunjukkan bahwa data menyebar tidak beraturan dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Tabel 3. Sumbangan Efektif

Variabel	β	Korelasi	Sumb. Efektif
Motivasi (X_1)	0,337	0,608	0,205
Kemampuan (X_2)	0,483	0,672	0,325
Koefisien Determinasi (R^2)			0,530

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,530, yang berarti bahwa variabel-variabel motivasi dan kemampuan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 53,0%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 47,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Sumbangan efektif dari masing-masing variabel bebas adalah motivasi sebesar 0,205 (20,5%) dan kemampuan sebesar 0,325 (32,5%). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel kemampuan dengan sumbangan sebesar 47,8%.

Tabel 4. Uji korelasi

Variabel Bebas	Koef. Korelasi	Sig.
Motivasi (X_1)	0,608	0,000
Kemampuan (X_2)	0,672	0,000

Nilai koefisien korelasi antara motivasi dan kinerja karyawan sebesar 0,608, yang menunjukkan hubungan linier sebesar 60,8%, sedangkan nilai positif berarti ada hubungan linier yang searah. Artinya, dengan semakin tingginya motivasi karyawan, kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien korelasi antara kemampuan dan kinerja karyawan sebesar 0,672, yang berarti ada hubungan linier sebesar 67,2%, sedangkan nilai positif menunjukkan hubungan linier yang searah. Artinya, dengan semakin tingginya kemampuan karyawan, kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Rekapitulasi hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koef. regresi	t-hitung	Sig.
Motivasi (X_1)	0,304	2,268	0,030
Kemampuan (X_2)	0,448	3,250	0,003
Konstanta		5,886	
R^2		0,530	
Adjusted R^2		0,499	
F-hitung		17,453	
Signifikansi		0,000	

Konstanta persamaan regresi (b_0) bernilai positif sebesar 5,886, berarti bahwa jika tidak terdapat nilai-nilai pada variabel independen atau variabel-variabel bebas sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 5,886.

Koefisien regresi variabel motivasi (b_1) bernilai positif sebesar 0,304, berarti bahwa peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,304 satuan dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Nilai t-hitung variabel motivasi adalah sebesar 2,268 dengan nilai probabilitas sebesar 0,030, sedangkan nilai t-tabel adalah sebesar 2,040, sehingga t-hitung > t-tabel (2,268 > 2,040). Hal ini menunjukkan bahwa variabel

motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien regresi variabel kemampuan (b_2) bernilai positif sebesar 0,448, berarti bahwa peningkatan kemampuan sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,448 satuan dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. nilai t-hitung variabel kemampuan adalah sebesar 3,250 dengan nilai probabilitas sebesar 0,003, sedangkan nilai t-tabel adalah sebesar 2,040, sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,250 > 2,040$). Hal ini berarti bahwa variabel kemampuan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai F-hitung sebesar 17,453 ($p = 0,000$) dan nilai F-tabel sebesar 3,305, maka $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($17,453 > 3,305$), berarti bahwa variabel-variabel bebas (motivasi dan kemampuan) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

3.2 Pembahasan

Motivasi dan kemampuan secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Antara motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan harus saling mendukung untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan tidak didukung oleh kemampuan kerja, kinerja yang dihasilkannya tidak optimal begitu pula sebaliknya karyawan yang memiliki kemampuan kerja tinggi akan tetapi tidak memiliki motivasi atau motivasinya rendah maka kinerjanya pun tidak optimal. Sedangkan apabila karyawan memiliki motivasi dan kemampuan kerja tinggi maka kinerja yang dihasilkan pun akan optimal. Kemampuan sebagai kapasitas seseorang individu untuk melakukan tugas dalam suatu pekerjaan dan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins dan Judge, 2008). Untuk itu motivasi dan kemampuan kerja merupakan dua faktor penting yang perlu diperhatikan, apabila motivasi karyawan tinggi, kemampuan kerja karyawan tinggi maka akan dihasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja karyawan tersebut turut menunjukkan kinerja perusahaan karena hasil kinerja perusahaan dicerminkan oleh kinerja karyawan (Rivai, 2005).

Motivasi mempunyai kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sesuai dengan lima indikator motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri dan pengakuan serta kebutuhan aktualisasi diri. Hal itu dapat menciptakan motivasi karyawan dengan pekerjaannya sehingga dapat selalu meningkatkan kinerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan ber-kontribusi terhadap perusahaan.

Kemampuan kerja di Warung Kembang secara umum sudah berjalan baik. Sesuai dengan penelitian di Warung Kembang Kecamatan Ajung Kabupaten Jember yang menunjukkan kemampuan kerja memiliki kontribusi paling besar

terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2011:67) yang menjelaskan “bahwa dengan memiliki tingkat pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan”. Hal ini berarti semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan maka akan membentuk kinerja yang baik bagi karyawan. Kemampuan fisik yang baik seperti cekatan dan memiliki stamina yang baik dalam bekerja dan kemampuan intelektual seperti memiliki daya ingat yang kuat dan pemahaman yang baik akan kebijakan-kebijakan perusahaan. Nilai rata-rata kemampuan karyawan dapat dikategorikan baik. Dengan demikian karyawan Warung Kembang telah memiliki kemampuan kerja yang baik, sehingga berdampak positif terhadap kinerja mereka sendiri.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan tentang pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, maka disimpulkan bahwa:

1. Motivasi dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Kembang Kecamatan Ajung Kabupaten Jember.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Warung Kembang Kecamatan Ajung Kabupaten Jember.
3. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Warung Kembang Kecamatan Ajung Kabupaten Jember.

TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih kami persembahkan untuk:

- a. Dosen pembimbing skripsi yaitu Siti Husnul Hotima, S.Sos, M.P.;
- b. Pemilik beserta karyawan Rumah Makan Warung Kembang.
- c. Para pihak di lingkungan STIA Pembangunan Jember yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, L. dan L. Ellitan. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Askolani dan R.J. Machdalena. 2012. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti (Persero) Bandung. Jurnal Riset Manajemen. 1(1): 31-44.
- Gitosudarmo, I. dan I.N. Sudita. 2008. Perilaku Keorganisasian, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Gomes, F.C. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.

- Hasan, I.M. 2002. Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A.P. 2009. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- _____. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, V. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2006. Organizational Behavior: Concept, Controversies and Application. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S.P. and T.A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Organizational Behavior. Jakarta: Salemba Empat.
- Sawiji, Hery. 2002. Manajemen Perkantoran. Surakarta: UNS Press.
- Sirait, J.T. 2006. Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Cetakan ke-19. Bandung. CV. Alfabeta.
- Tangkilisan, H.N.S. 2005. Manajemen Publik. Jakarta: PT. Gramedia.
- Zahara, R. 2013. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Akasia Pekanbaru. Skripsi. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.