



# Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima

Muhammad Amar Makmun, Jaenab\*

Program studi Manajemen, STIE Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

Email: <sup>1</sup>muhammadamarmakmun@gmail.com, <sup>2</sup>\*jaenab.stiebima@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: jaenab.stiebima@gmail.com

Submitted: 30 Mei 2020; Accepted: 05 Juni 2020; Published: 15 Agustus 2020

**Abstrak**—Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kemampuan Kerja Yang Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif, dengan sampel 68 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran Likert. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, korelasi sederhana, uji determinasi dan uji t (dua pihak). Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Kemampuan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima, dimana nilai t hitung sebesar 1,356 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,996 (1,356 < 1,996) dengan nilai signifikansi sebesar 0,180 lebih besar dari 0,05 (0,180 > 0,05).

**Kata Kunci:** Kemampuan Kerja, Prestasi Kerja

**Abstract**—The purpose of this study is to find out and analyze the Effect of Significant Work Ability on Employee Job Performance at the Bima Regency Housing and Settlement Office. The type of research used is associative, with a sample of 68 respondents. The sampling technique used was purposive sampling. Data collection using a questionnaire with a Likert measurement scale. Data analysis methods used are validity test, reliability test, simple linear regression, simple correlation, determination test and t test (two parties). The results of this study concluded that work ability did not have a significant effect on work performance in the Bima Regency Housing and Settlement Office, where the t value was 1.356 smaller than the t table value of 1.996 (1.356 < 1.996) with a significance value of 0.180 greater from 0.05 (0.180 > 0.05).

**Keywords:** Work Ability, Work Performance

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi terdiri dari berbagai karakteristik, termasuk kemampuan, semangat dan prestasi yang dimilikinya. Ketiga komponen tersebut sangat berkaitan dan berada dalam diri pegawai yang melaksanakan tugas sehari-hari. Pada dasarnya pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja disuatu bidang tertentu dapat dijadikan tombak untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai karena adanya kemampuan pegawai tersebut, maka dia merupakan pegawai yang berprestasi.

Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dimulai dengan menarik dan memilih pegawai yang sesuai dengan standar personalia organisasi. Standar ini merupakan persyaratan minimal yang harus dipenuhi agar seorang pegawai bisa mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Tingginya hasil kerja pegawai adalah prestasi yang dicapai oleh pegawai itu pada tingkat tertentu. Prestasi pegawai bukanlah suatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya. Karena prestasi akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap pegawai yang ada dalam organisasi itu. Kesamaan persepsi terhadap penyesuaian sikap dan perilaku, kemampuan kerja serta tunjangan kesejahteraan yang baik diperlukan guna melakukan fungsi-fungsi dalam organisasi sehingga diperoleh kepuasan kerja para pegawai.

Dinas Perumahan dan kawasan Permukiman Kabupaten Bima perlu melakukan terobosan dalam meningkatkan kemampuan pegawai yang masih kurang dalam melaksanakan tupoksinya, seperti masih ada beberapa pegawai yang tidak bisa mengoperasikan komputer dan masih adanya pegawai dengan kemampuan dan skill yang kurang. Oleh karena itu diberikan kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan. Meskipun pelatihan memerlukan biaya yang tidak sedikit tetapi pelatihan harus tetap dilaksanakan karena pelatihan tersebut mempunyai manfaat yang besar bagi organisasi atau pegawai organisasi. Manfaat bagi organisasi antara lain adalah organisasi mempunyai pegawai yang siap melaksanakan pekerjaannya dan memiliki segudang prestasi sehingga dengan adanya pegawai yang demikian organisasi dapat mencapai tujuannya dengan lebih mudah. Dengan mengikuti program pendidikan dan pelatihan diharapkan pegawai akan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsinya dalam organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dilakukan penelitian untuk menganalisis sejauh mana pengaruh yang dihasilkan dari variabel-variabel dalam penelitian.

## 2. KERANGKA TEORI

### 2.1 Kemampuan Kerja

Secara psikologis, menurut (Mangkunegara dalam Azikin, S. 2014), dapat meliputi: kemampuan (ability) karyawan dan kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata: (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan sehari-hari, maka



ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

Thoah (2014:154) mengemukakan bahwa “kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengetahuan” sedangkan menurut (Wursanto, 2013:301) kemampuan (*ability*) merupakan kecakapan seseorang (kecerdasan, ketrampilan) dalam memecahkan persoalan. Orang yang tidak mampu memecahkan persoalan berarti tidak mampu menganalisa persoalan yang sedang dihadapinya. Pegawai tidak mampu menganalisis mungkin karena ia tidak berusaha dengan sungguh-sungguh. Kemampuan yang terbatas mengakibatkan orang menjadi pasif. Dan perkuat oleh penelitian menurut Kreitner dan (Kinicki, 2010:185), kemampuan menunjukkan karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang.

Indikator dari kemampuan kerja menurut (Robbins, 2012 : 163) adalah sebagai berikut:

- Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.
- Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

## 2.2 Prestasi Kerja

Mangkunegara (2016 : 67) “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan (Rivai dan Basri, 2015:14) menyatakan kinerja adalah “Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.” Prestasi kerja merupakan hasil usaha atau hasil kerja seorang pegawai atau karyawan baik yang berbentuk produk (materiil) maupun jasa dan sikap (non materiil) dalam periode tertentu, yang dibandingkan dengan kriteria atau ukuran (standar) yang telah ditentukan.

Menurut (Sutrisno, 2013:151) terdapat 7 indikator dari prestasi kerja yaitu :

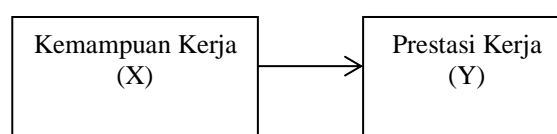
- Kuantitas kerja adalah Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan
- Kualitas kerja adalah Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja
- Keandalan adalah Dapat atau tidaknya pegawai diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati - hati, kerajinan dan kerjasama
- Inisiatif adalah Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran - saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan
- Kerajinan adalah Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga bersifat rutin
- Sikap adalah Perilaku pegawai terhadap organisasi atau atasan atau teman kerja
- Kehadiran adalah Keberadaan pegawai di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan

## 2.3 Hubungan Kemampuan Kerja dengan Prestasi Kerja

Menurut (Robbins, 2012) berpendapat bahwa tingkat prestasi kerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai prestasi kerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada prestasi kerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa antara kemampuan kerja dan prestasi kerja memiliki hubungan yang erat satu sama lain. Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang dapat diciptakan, dilakukan dan menyenangkan hati, yang di peroleh dengan jalan keuletan kerja, baik secara individu maupun secara kelompok ( Prakoso dalam Indrawati F, 2015).

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka pikir

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian Asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan mempunyai tingkat yang lebih bila di dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono 2016). Instrumen penelitian yang digunakan yaitu Kuisisioner yang berisi sejumlah pertanyaan dengan



pengukuran skala likert. Populasi yang digunakan yaitu keseluruhan pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima sebanyak 146 orang. Teknik sampling yang digunakan *purposive sampling* dengan sampel penelitian adalah pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima sebanyak 68 orang. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima dan waktu penelitian ini dilakukan selama dua bulan yaitu dari bulan januari 2020 sampai bulan februari 2020.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu (1) observasi, (2) kuisioner, (3) wawancara, (4) studi pustaka. Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung atau diukur dengan angka, dalam hal ini data tentang kemampuan kerja dan prestasi kerja yang diperoleh dari tabulasi jawaban responden pada saat penyebaran kuisioner. Sumber Data dalam penelitian ini adalah primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden di lokasi/objek penelitian. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan antara lain : (1) Uji Validitas, (2) Uji reliabilitas, (3) Regresi linier sederhana, (4) Koefisien korelasi sederhana, (5) Uji determinasi dan (6) Uji t (uji dua pihak)

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validita adalah item di gunakan untuk ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner itu sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin di ukur.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kemampuan Kerja	Item 1	0,507	0,300	Valid
	Item 2	0,553	0,300	Valid
	Item 3	0,674	0,300	Valid
	Item 4	0,619	0,300	Valid
	Item 5	0,520	0,300	Valid
	Item 6	0,561	0,300	Valid
	Item 7	0,456	0,300	Valid
Prestasi Kerja	Item 1	0,640	0,300	Valid
	Item 2	0,644	0,300	Valid
	Item 3	0,610	0,300	Valid
	Item 4	0,622	0,300	Valid
	Item 5	0,534	0,300	Valid
	Item 6	0,357	0,300	Valid
	Item 7	0,409	0,300	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas terhadap variabel Kemampuan kerja (X) dan prestasi kerja (Y) dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan adalah valid karena berada diatas standar validitas yaitu  $\geq 0,300$

**4.2 Uji Reliabilitas**

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Standar	Keterangan
Kemampuan kerja	0,633	0,6	Reliabel
Prestasi kerja	0,608	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2020

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel kemampuan kerja (X) dan prestasi kerja (Y) menyatakan bahwa nilai *cronbach's Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6 artinya semua item pernyataan dari kuisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

**4.3 Regresi Linier Sederhana**

**Tabel 3.** Persamaan regresi linier sederhana

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	24,121	3,247
Kemampuan Kerja	,153	,113

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2020



Dari hasil olah data diatas dengan SPSS maka dapat dimasukkan dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 24,121 + 0,153x$$

Dari persamaan regresi linier sederhana tersebut dapat dijelaskan bahwa :

a = konstanta= adalah sebesar 24,121

Artinya apabila kemampuan kerja sama dengan nol maka besarnya prestasi kerja pegawai di dinas pemukiman dan kawasan permukiman kabupaten Bima adalah positif sebesar 24,121.

b = koefisien regresi kemampuan kerja = 0,153x.

Artinya nilai koefisien regresi variable kemampuan kerja adalah sebesar 0,153. Tanda positif pada nilai koefisien regresi variable independen melambangkan hubungan yang searah atau sebanding antara variable dependen. Artinya jika kemampuan kerja berjalan dengan baik, maka prestasi kerja di dinas perumahan dan kawasan permukiman kabupaten Bima akan semakin tinggi.

Pengujian hipotesis menggunakan uji t. Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga dapat di ketahui variabel kemampuan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,356

**4.4 Korelasi Sederhana**

**Tabel 4.** Korelasi Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,165 <sup>a</sup>	,027	,012	2,71214

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2020

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai (R) korelasi sederhana adalah sebesar 0,165. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara kemampuan kerja terhadap prestasi kerja. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

**Tabel 5.** Pembandingan Tingkat Pengaruh Koefisien Korelasi

Interval Koofisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono 2013

Jadi pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,165 berada pada interval 0,00 – 0,199 dengan tingkat pengaruh sangat rendah.

**4.5 Uji Determinasi**

$$D = r^2 \times 100\%$$

$$= 0,027 \times 100\%$$

$$= 2,7\%$$

Jadi terdapat korelasi antara kemampuan kerja terhadap prestasi kerja yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kualitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 2,7%, artinya pengaruh kemampuan kerja sangatlah kecil, sedangkan sisanya 97,3% dipengaruhi oleh faktor lain namun tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya faktor lingkungan kerja, iklim organisasi, beban kerja, stres kerja dan lain-lain.

**4.6 Uji t (dua pihak)**

**Tabel 6.** Uji t (uji pihak)

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	7,429	,000
	Kemampuan Kerja	1,356	,180

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2020

Berdasarkan hasil output SPSS diatas maka diperoleh nilai uji t sebesar 1,356 dan nilai sig sebesar 0,180. Selanjutnya nilai  $t_{hitung}$  tersebut dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $dk=n-2 = 68-2 = 66$  dan taraf kesalahan 5% maka



diperoleh nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,996 dengan ketentuan bila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak begitu pula sebaliknya. Kemudian bila  $\text{Sig} < 0,05$  maka dinyatakan signifikan dan bila  $\text{Sig} > 0,05$  maka dinyatakan tidak signifikan.

Pembuktian Hipotesis:

$H_0$  ;  $\beta = 0$ , tidak terdapat pengaruh kemampuan kerja yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima.

$H_a$  ;  $\beta \neq 0$ , terdapat pengaruh kemampuan kerja yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima.

Jadi nilai  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel kemampuan kerja (X) sebesar 1,356 lebih kecil dari  $t_{\text{tabel}}$  1,996 ( $1,356 < 1,996$ ) dan nilai  $\text{Sig} > 0,05$  ( $0,180 > 0,05$ ) artinya tidak signifikan maka  **$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak** atau dengan kata lain hipotesis nol yang berbunyi tidak terdapat pengaruh kemampuan kerja yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima dapat diterima.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik atau tidak sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Herawati, H., 2015), dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan  $N = 57$  diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar = 2,00488. Sedangkan  $t_{\text{hitung}}$  untuk kemampuan kerja dilihat dari output olah data adalah 2,862 ( $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ).

## 4.7 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Kemampuan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima. Dikarenakan uji  $t$  yang dilakukan menghasilkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  yaitu 1,356 dan nilai sig sebesar 0,180 di atas *level of significant* yaitu 0,05 dengan bentuk pengaruhnya adalah negatif karena nilainya negatif berarti tidak sesuai dengan teori nya (Robbins, 2012) berpendapat bahwa tingkat prestasi kerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai prestasi kerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada prestasi kerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa antara kemampuan kerja dan prestasi kerja memiliki hubungan yang sangat rendah. Oleh sebab itu apabila ingin meningkatkan prestasi kerja pegawai, dapat dilakukan dengan memperhatikan kemampuan kerja pegawai agar dapat bekerja secara maksimal.

Hal ini berarti semakin rendah kemampuan kerja berakibat menurunnya prestasi kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima dan sebaliknya semakin meningkatnya kemampuan kerja berakibat meningkatnya prestasi kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima. Hal, ini menunjukkan kemampuan kerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai perlu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini berbanding terbalik atau tidak sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Herawati, H, 2015), dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja.

## 5. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini bahwa kemampuan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima.

Adapun saran untuk agar Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawainya dalam rangka meningkatkan pengetahuan, profesionalisme, kemampuan mereka dalam bekerja agar target yang ingin di capai bisa di laksanakan bersama-sama agar tercipta prestasi kerja maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azikin, S. 2014. *Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten kutai timur*. Jurnal paradigm vol. 3 No.1, ISSN: 2252-4266.
- Indrawati F, 2015. *Pengaruh kemampuan numerik dan cara belajar terhadap prestasi belajar matematika*. Jurnal formatif ISSN: 2088-351X.
- Inrawati, F Herawati, Heny dan Arsilenda. 2015. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung*. Jurnal Ilmiah Gema Ekonomi, 5 (2) : 757-764.
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Normajatun dan Haliq, Abdul. 2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Lingkungan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Banjarmasin*. Jurnal As Stiyasah FISIP UNISKA, 1 (1) : 12-17.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada .
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta : Kencana.
- Thoha, Miftah 2014. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Cetakan ke-23, Jakarta : Rajawali Pers.
- Wursanto 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.