

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR SANTI PALA

Anak Agung Istri Laksmi Widyandari¹, Gde Bayu Surya Parwita², Putu Agus Eka Rismawan³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: laksmiwidyandari12@gmail.com¹, gdebayusurya@unmas.ac.id², askarismawan@unmas.ac.id³

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of working ability, motivation of work and work discipline on employee performance at PT. BPR Santi Pala. The population and samples taken were 40 respondents, with the method of saturated sample. Data was collected through questionnaires, documentation studies, observation and interviews. The analysis technique used is multiple linear regression, analysis of determination, and t test. The results show that working ability, motivation of work and work discipline on employee performance partially have a positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Santi Pala.

Keywords: *Working Ability, Motivation of Work, Work Discipline and Employee Performance.*

I PENDAHULUAN

Latar Belakang

kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai (Benardin dan Russel 2017:48)

Menurut Mangkunegara (2016:67) Kemampuan adalah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya. Penelitian Chrisdianto dan Respati (2021), Ratnasari, *et al.*, (2020), Jasiyah, *et al.*, (2018) dan Bakri (2018) bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kemampuan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Berbeda dengan penelitian Nurhikmah, *et al.*, (2020) bahwa

kemampuan kerja tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kemampuan, faktor kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja (Mangkunegara, 2017:67). Ricardianto (2018) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang nantinya memberi energi untuk dapat mengarahkan dan menopang perilaku individu. Penelitian Festingtyas dan Gilang (2020), Susila, *et al.*, (2019), Twalib dan Kariuki (2016) dan Hartati (2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi akan berdampak terhadap peningkatan kebahagiaan kehidupan pegawai dan peningkatan kinerjanya. Berbeda dengan penelitian Irawan, *et al.*, (2020) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kemampuan dan motivasi, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Prawirosento, 2016:9). Menurut Priyono (2016) mengemukakan bahwa disiplin

yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa di balik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat. Selain itu Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Penelitian Sunarsi, *et al.*, (2021), Putra dan Ruslan (2021), Cedaryana, *et al.*, (2018), dan Prayogi, *et al.*, (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya tingkat kedisiplinan memang memiliki andil yang cukup besar dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Choiriyah, *et al.*, (2021) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. BPR Santi Pala merupakan salah satu Bank yang bergerak dalam bidang usaha Lembaga Jasa Keuangan/Bank Perkreditasi Rakyat (BPR) yang bergerak sebagai lembaga yang menghimpun dan menyalurkan dana, serta memberikan pelayanan atau jasa-jasa tertentu kepada nasabah.

Namun Dalam perkembangannya ini PT. BPR Santi Pala kurang bisa berkembang dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Dalam peningkatan kerjanya tersebut, nampaknya berbanding terbalik dengan apa yang diharapkan oleh PT. BPR Santi Pala. Hal ini salah satunya dikarenakan kurangnya peningkatan kinerja karyawan sebagai contoh yaitu tingkat penyaluran kredit tiap karyawan sering kurang dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan kurang memiliki motivasi kerja sehingga merasa jenuh dalam bekerja dan juga kurangnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala.

II KAJIAN LITERATUR

Goal-Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnborg, 2017). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Robbins, 2016).

Kemampuan Kerja

Mangkunegara (2016) menjelaskan kemampuan adalah satu keadaan dimana seseorang siap menghadapi segala sesuatu dengan bekerja dan resiko yang harus diterima. 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 (Hasibuan, 2017). Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2017).

Motivasi Kerja

Menurut Syamsiah (2017:12), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan

terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2017:86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:335) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Kinerja Karyawan

Kinerja sangat erat kaitannya dengan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja yang tinggi akan menghasilkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas (Amalia, 2016:31). Jadi meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan. (Amalia, 2016:31) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

III METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Santi Pala yang terletak di Jalan Raya Darmasaba Kecamatan Abiansema Kabupaten Badung. Merupakan perusahaan terbatas Bank Perkreditan

Rakyat yang telah terdaftar serta mendapatkan persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia. Dalam penelitian ini, yang dijadikan objek penelitian adalah kemampuan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu kemampuan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Populasi dari penelitian adalah karyawan PT. BPR Santi Pala yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan kuesioner, studi dokumentasi, observasi dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen penelitian, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, dan uji t.

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Keterangan	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	> 0,3	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	X1.1	0,652	0,3	Valid
	X1.2	0,663	0,3	Valid
	X1.3	0,760	0,3	Valid
	X1.4	0,690	0,3	Valid
	X1.5	0,783	0,3	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,577	0,3	Valid
	X2.2	0,799	0,3	Valid
	X2.3	0,866	0,3	Valid
	X2.4	0,803	0,3	Valid
	X2.5	0,834	0,3	Valid
	X2.6	0,841	0,3	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,581	0,3	Valid
	X3.2	0,901	0,3	Valid
	X3.3	0,877	0,3	Valid
	X3.4	0,719	0,3	Valid
	X3.5	0,854	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,754	0,3	Valid
	Y2	0,709	0,3	Valid
	Y3	0,787	0,3	Valid
	Y4	0,742	0,3	Valid

Sumber: Data primer data diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada Tabel 1 diperoleh nilai koefisien dari masing-masing instrumen penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti instrumen penelitian dari variabel kemampuan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah *valid*.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	0,752	Reliabel
Motivasi Karir (X2)	0,877	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,854	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,729	Reliabel

Sumber: Data primer data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha masing-masing variabel kemampuan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.530	.845		1.809	.079
X1	.260	.067	.374	3.861	.000
X2	.285	.062	.484	4.585	.000
X3	.111	.050	.177	2.238	.031

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 1,530 + 0,260 X1 + 0,285 X2 + 0,111 X3$$

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan nilai koefisien konstanta sebesar 1,530 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan sebesar 1,530 apabila kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sama dengan nol (0). Nilai koefisien regresi kemampuan kerja sebesar

0,260. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, setiap kenaikan satu satuan variabel kemampuan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,260. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,285. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,285. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,111. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,111.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.65523473
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.081
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Tabel 4 di atas menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.023	.542		.042	.967
	X1	-.020	.043	-.119	-.464	.646
	X2	.003	.040	.021	.074	.942
	X3	.043	.032	.281	1.340	.189

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil uji Glejser pada Tabel 5 diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas memiliki nilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Uji Determinasi

Tabel 6
Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.865	.854	.682
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,865 bahwa tingkat korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 86,5% yang artinya variabel independen dalam penelitian ini yaitu kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan 86,5% kinerja karyawan dan sisanya sebanyak 13,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model

Uji t

Tabel 7
Hasi Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.530	.845		1.809	.079
	X1	.260	.067	.374	3.861	.000
	X2	.285	.062	.484	4.585	.000
	X3	.111	.050	.177	2.238	.031
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan Nilai t variabel kemampuan kerja adalah 3,861 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho diterima yang artinya kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t variabel motivasi kerja adalah 4,585 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho diterima

yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t variabel disiplin kerja adalah 2,238 dan nilai signifikansi 0,031 lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja sebesar 0.260 dengan tingkat signifikansi 0.000 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Chrisdianto dan Respati (2021), Ratnasari, *et al.*, (2020), Jasiyah, *et al.*, (2018) dan Bakri (2018) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0.285 dengan tingkat signifikansi 0.000 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Festingtyas dan Gilang (2020), Susila, *et al.*, (2019), Twalib dan Kariuki (2016) dan Hartati (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0.111 dengan tingkat signifikansi 0.031 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi, *et al.*, (2021), Putra dan Ruslan (2021), Cedaryana, *et al.*, (2018), dan Prayogi, *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

V SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Santi Pala. Artinya peningkatan kemampuan kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. BPR Santi Pala, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Santi Pala. Artinya peningkatan motivasi kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. BPR Santi Pala. Dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Santi Pala. Artinya peningkatan disiplin kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. BPR Santi Pala

Saran

Berkaitan dengan kemampuan kerja, indikator saya mampu dalam menguasai pekerjaan dan dapat menggunakan alat dan mesin tanpa kesulitan dalam bekerja mempunyai nilai terendah. Disarankan karyawan PT. BPR Santi Pala mampu menguasai pekerjaan dan dapat menggunakan alat dan mesin tanpa kesulitan, Selanjutnya berkaitan dengan

motivasi kerja, indikator kondisi kerja yang nyaman dapat mendukung saya untuk menjalankan aktivitas dalam bekerja mempunyai nilai terendah Disarankan pimpinan PT. BPR Santi Pala menciptakan kondisi kerja yang nyaman dapat mendukung saya untuk menjalankan aktivitas dalam bekerja, selanjutnya berkaitan dengan disiplin kerja, indikator saya selalu hadir tepat waktu dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh perusahaan nilai terendah Disarankan karyawan PT. BPR Santi Pala selalu hadir tepat waktu dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh perusahaan dan berkaitan dengan kinerja karyawan, indikator saya mampu mencapai target yang telah ditentukan nilai terendah Disarankan karyawan PT. BPR Santi Pala mampu mencapai target yang telah ditentukan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. 2017. Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention) This study aims to investigate the effect of training, self-efficacy, and employee engagement on employee performance a. 6, 1–11.
- Birnberg, J.G., Shields, M.D. and Young, S.M. 2017. The case for multiple methods in empirical management accounting research (with an illustration from budget setting). *Journal of Management Accounting Research*, Fall, pp. 33-66.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Choiriyah, Choiriyah, et al. 2021. The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline against Employee Performance in

- the Regional Secretariat Ogan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra. *International Journal of Business, Management and Economics* 2.: 1-16.
- Chrisdianto, Bayu, and Harianto Respati. 2019. Determinants of Employee Performance: Study of Workability, Organizational Commitment and Professionalism in the Land Offices.
- Dalimunthe, Hasbiana. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)* 5.1 : 53-62.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khairunnisa, D.E. 2017. Pengaruh model pembelajaran Conceptual Understanding Procedures (CUPs) dengan strategi Think Talk Write (TTW) terhadap kemampuan pemahaman dan disposisi matematis siswa SMA. *Skripsi. UNPAS Bandung*:
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Priyono, dan Marnis. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Learning, and Motivation to Employee Performance at PT CIMB Niaga Tbk. *Dinasti International Journal of Digital Business Management* 2.2 : 324-334.
- Ratnasari, S. L., et al. 2020. Employee Performance: Organizational Commitment, Motivation, Work Ability, and Work Environment. *International Journal of Advance Science and Technology* 29.10S : 1074-1084.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono P.D., 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*