

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL SANTIKA BENGKULU

Fitroandi Bagusta

Universitas Muhammadiyah Bengkulu

fitroandii01@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work ability and work discipline on the performance of Santika Hotel Employees Bengkulu City. Respondents of this study were employees of Santika Hotel Bengkulu City totaling 70 employees. The sampling technique used in this study was total sampling. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study indicate that employee performance is influenced by work ability and work discipline. Furthermore, work ability and work discipline simultaneously or together have a significant effect on the performance of employees of Hotel santika Bengkulu City with a probability value (sig) of $0.000 < 0.05$. As well as work ability and work discipline partially or individually affect the performance of Santika Hotel employees in Bengkulu City with a probability value (sig) of each work ability variable with a probability value (sig) of $0.000 < 0.050$ has a significant effect on employee performance. And work discipline with a probability value (sig) of $0.000 < 0.05$ has a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Ability, Work Discipline and Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Agar aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik, maka diperlukan adanya kerjasama antara semua sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, baik pimpinan maupun karyawannya sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional.

Dalam dunia kerja perusahaan harus bisa meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat menciptakan output atau hasil kerja yang berkualitas. Untuk menciptakan output atau hasil kerja yang berkualitas, maka diperlukan karyawan atau sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan maksimal dan memiliki kemampuan dan disiplin yang tinggi. Di era kemajuan teknologi sekarang ini, karyawan diharapkan mampu mengoperasikan perlengkapan kerja dengan baik guna mencapai kinerja sesuai yang diharapkan.

Adanya berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja seperti faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Sedangkan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Menurut Busro (2018) kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, tujuan dari kinerja

sebagai tolak ukur untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut memberikan kemampuannya terhadap perusahaan. Bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.

Rendahnya kinerja karyawan dapat berpengaruh besar terhadap Perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan karena kurang optimalnya dalam tanggung jawab terhadap pekerjaannya (Astuti & Prayogi : 2018). Kinerja dapat diartikan sebagai suatu kesediaan dari individu ataupun kelompok individu untuk dapat melakukan tugasnya serta menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab dan dengan seperti yang diharapkan (Raihanah Daulay & Manaf : 2017). Maka dari itu, kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan melalui disiplin kerja dan kemampuan kerja yang baik. Untuk mendapatkan kinerja yang diharapkan, setiap perusahaan perlu menerapkan disiplin bagi setiap karyawan yang terlibat di dalamnya, karena tanpa disiplin kerja yang baik tidak mungkin tercipta proses kerja yang baik, maka perusahaan harus lebih memperhatikan dan bersikap tegas terhadap disiplin para karyawannya, hal ini guna menciptakan sebuah proses kerja yang baik yang dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Mangkunegara : 2017). Karenanya kemampuan yang buruk dapat menyebabkan kinerja yang tidak optimal. Maka dukungan perusahaan terhadap kemampuan yang dimiliki karyawan sangat penting guna mencapai kinerja yang optimal.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mengetahui dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. (Sutrisno : 2009) Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi atau perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai. Jadi jika hal ini dapat teratasi maka tingkat kinerja pegawai akan semakin tinggi. (Tanjung : 2015).

Hotel Santika Bengkulu merupakan unit hotel bintang tiga dalam jajaran Santika Indonesia *Hotels & Resorts* dibawah naungan grup Kompas Gramedia. Memiliki 82 kamar dari tipe *Superior, Deluxe, Executive, Junior Suite dan Executive Suite* dan untuk kebutuhan ruang pertemuan tersedia Bencoolen Ballroom serta tambahan 5 ruang meeting lainnya dengan fasilitas pendukung pertemuan yang modern. Berdasarkan survei yang penulis lakukan, kinerja karyawan pada Hotel Santika masih sangat rendah, dimana masih terdapat karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan supervisor Hotel Santika yaitu Bapak Jhoni. Bapak Jhoni mengatakan “Kinerja karyawan di Hotel Santika akhir-akhir ini menurun. Dimana karyawan tidak bisa menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang di tetapkan dan banyak target-target yang ditetapkan tidak tercapai”. Hal tersebut mengakibatkan kendala pada saat karyawan melaporkan hasil pekerjaan, sehingga kinerja karyawan menurun. Selain itu menurunnya kinerja karyawan disebabkan rendahnya kemampuan kerja dan terdapat karyawan yang tidak disiplin kerja di Hotel Santika Bengkulu. Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka judul penelitian ini adalah “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel santika Kota Bengkulu”.

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi adalah hal yang penting untuk diketahui saat akan melakukan penelitian. Adapun menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan bahwa populasi adalah jumlah wilayah generalisasi

yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Santika di Kota Bengkulu berjumlah 70 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti Riduwan, (2015). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Total sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam Sugiyono, (2016). Menurut Sugiyono, (2016) metode penentuan sampel jenuh atau total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Santika Bengkulu yang berjumlah 70 karyawan. Alasan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel adalah dikarenakan mewakili seluruh populasi karena jika kurang dari 100 populasi, maka dijadikan sampel penelitian semuanya, oleh karena itu peneliti mengambil 70 sampel yang diambil dari seluruh divisi.

Teknik Pengumpulan Data

Wawancara

Sugiyono (2016) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Dalam teknik wawancara ini, peneliti melakukan tanya jawab kepada pemilik perusahaan secara tatap muka. Melalui wawancara ini, peneliti akan mengetahui lebih dalam mengenai aktivitas proses kerja perusahaan Sumber Sejahtera Pratama. Susan Stainback (dalam Sugiyono 2016) mengemukakan bahwa dengan wawancara, maka peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak dapat ditemukan melalui observasi.

Kuesioner

Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner atau daftar pernyataan dalam penelitian ini mengenai hal-hal yang berhubungan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu mengenai kemampuan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dengan cara menemui responden yang hal ini adalah karyawan Hotel Santika di Kota Bengkulu. Agar mempermudah responden dalam memberikan jawaban, kuesioner dirancang sebagai kuesioner tertutup, dimana didalam pernyataan disertakan pilihan-pilihan jawaban menggunakan skala likert. Angket yang digunakan adalah angket tertutup. Angket tertutup (angket berstruktur) ialah yang mana angket disajikan dalam bentuk kuesioner sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberi tanda silang atau tanda *checklist*.

Tabel 1
Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (ST)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, (2010)

Dokumentasi

Pengumpulan data dengan melihat dan mengamati data atau dokumen yang berkaitan dengan data yang diperlukan dalam penelitian berupa laporan, catatan, sejarah organisasi atau data-data lain yang sifatnya material serta mendukung proses penelitian.

Observasi

Pengumpulan data dengan cara mengamati langsung fenomena ditempat penelitian, dimana peneliti mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek pengamatan secara langsung terhadap objek yang teliti secara sistematis yang berhubungan dengan penelitian yaitu dengan cara mengadakan pengamatan langsung karyawan Hotel Santika di Kota Bengkulu

Uji Instrumen Penelitian

Agar pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini memiliki kemampuan dalam mengukur variabel yang diteliti, maka dilakukan uji instrument penelitian dengan menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas instrument. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan *software* statistik *SPSS for windows* . Uji di lakukan pada sampel khusus yaitu 20 orang karyawan Hotel Amaris Kota Bengkulu.

Uji Validitas

Menurut Priyatno (2014) mendefinisikan uji validitas merupakan uji instrument data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkapkan suatu yang ingin diungkapkan.

Uji validitas dapat digunakan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya. Pengujian signifikan dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan r hitung > r tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung < tabel maka item dinyatakan tidak valid.

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Correted Item Pernyataan Total Correlation	t Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	.632	0.444	Valid
	2	.589	0.444	Valid
	3	.836	0.444	Valid
	4	.783	0.444	Valid
	5	.658	0.444	Valid
	6	.669	0.444	Valid
Kemampuan Kerja (X ₁)	1	.854	0.444	Valid
	2	.679	0.444	Valid
	3	.597	0.444	Valid
	4	.854	0.444	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	1	.896	0.444	Valid
	2	.896	0.444	Valid
	3	.773	0.444	Valid
	4	.763	0.444	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2024

Dari tabel 3.2 diatas hasil uji instrument dilakukan sebanyak 20 responden. Dan dapat dilihat nilai *correted item total correlation* atau nilai untuk masing-masing variabel $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,444). Ini merupakan bahwa item setiap pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini

Uji Reliabilitas

Priyatno (2014) mendefinisikan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala Likert 1-5) adalah *Cronbach Alpha*. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,60. Menurut (Sekaran, 1992), reliabilitas kurang dari 0,60 adalah kurang baik,

sedangkan 0,70 dapat diterima dan di atas 0,80 adalah baik. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan software SPSS.

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	.786	Reliabel
Kemampuan Kerja (X ₁)	.743	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	.847	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2024

Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian terhadap masing-masing variabel, dapat disimpulkan bahwa semua variable menunjukkan sebagai suatu ukuran yang reliabel, karena masing-masing variabel memiliki *cronbach's alpha* > 0.60.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi sebelumnya akan dilakukan pengujian untuk mengetahui layak tidaknya model regresi tersebut. Model regresi yang memenuhi persyaratan asumsi klasik bisa digunakan untuk melakukan prediksi. Asumsi-asumsi klasik tersebut:

Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk memastikan apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. (Ghozali, 2011) model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat *Normal Probability Plot (p-plot)* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data pendapat dari (Ghozali, 2011):

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam pengujian heteroskedastisitas mengungkapkan (Ghozali, 2006) bahwa pengujian bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Pendeteksian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik antara *studentized residual (SRESID)* dengan nilai prediksi yang distandarisasi (*ZPRED*). Adapun menurut Ghozali (2006) mengungkapkan jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. (Ghozali, 2011) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah jika nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat gangguan multikolinearitas.

Teknis Analisis Data

Analisis Tanggapan Responden

Menurut (Sugiyono, 2010), teknik analisis data merupakan kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan

untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini untuk menentukan interval penilaian menggunakan rumus sebagai berikut:

Perhitungan rata-rata dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2010).

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

Dimana :

\bar{X} = Angka Rata-rata

$\sum X$ = Jumlah Responden

N = Nilai Responden

Hasil dari jawaban responden kemudian dipetakan kerentang skala yang memepertimbangkan informasi interval (*I*) berikut :

$$I \frac{R}{K} = 0,8$$

Dimana :

I = Interval

R = Range (nilai tertinggi dan terendah)

K = Jumlah kategori yang terdiri dari 5 yaitu 4,20 – 5,00 Sangat Baik (SB), 3,40 – 4,19 Baik (B), 2,60 – 3,39 Cukup Baik (CB), 1,80 – 2,59 Kurang Baik (KB), 1,00 – 1,79 Sangat Kurang Baik (SKB).

Setelah besar interval diketahui, kemudian dibuat rentang skala untuk dapat mengetahui tingkat rata-rata variabel. Berikut rentang skala dan kategori kreteria penilain berikut.

Tabel 4
Skala Interval

No	Rentang Interval	Kategori
1	4,20 – 5,00	Sangat Baik
2	3,40 – 4,19	Baik
3	2,60 – 3,39	Cukup Baik
4	1,80 – 2,59	Kurang Baik
5	1,00 – 1,79	Sangat kurang Baik

Analisis Regresi Berganda

Dalam analisis regresi berganda ialah digunakan untuk memprediksi berapa besar pengaruh variabel bebas. Analisis regresi linier berganda ini pendapat dari (Ghozali, 2005) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan).

α = Konstanta.

β_1, β_2 = Koefisien garis regresi.

X_1, X_2 = Variabel independen (kemampuan kerja dan disiplin kerja).

e = error/variabel pengganggu.

Koefisien Determinasi (R^2)

Di dalam analisis data menggunakan koefisien determinasi (R^2) yang mana bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun menurut Ghozali (2013) mengungkapkan bahwa koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinan adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah ke dalam model. Ghazali (2013) menjelaskan bahwa jika dalam uji empiris didapat nilai Adjusted R^2 negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai nol. Secara sistematis jika nilai $R^2 = 1$, maka adjusted $R^2 = 1$ sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka adjusted R^2 akan bernilai negative.

Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis yang diduga sebelumnya, dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan baik secara parsial maupun secara simultan yang meliputi uji t dan uji f. Agar memudahkan dalam menganalisis datanya secara statistik, pengujian hipotesis dalam penelitian ini yang menggunakan uji t dan uji f dilakukan dengan bantuan *Software* statistik *SPSS For Windows*.

Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0.05$. Uji - t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dengan rumus hipotesis menurut (Sahid Raharjo, 2017):

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha / 2 ; n - k - 1)$$

Keterangan:

α = tingkat kepercayaan (0,05)

n = jumlah sampel dalam penelitian

k = jumlah variabel bebas (X)

Adapun dasar pengambilan keputusan menurut (Sahid Raharjo, 2017) sebagai berikut :

1. Jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Perumusan Hipotesis Statistik:

H_0 : Variabel independen (X) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)

H_a : Variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Kriteria Pengujian :

1. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima dan H_0 di tolak, yang berarti bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_a ditolak dan H_0 di terima, yang berarti bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk melihat secara bersama-sama signifikasikan pengaruh variabel bebas yaitu Kemampuan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y). pada taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$. Dengan rumus sebagai berikut :

$$F.\text{test} = \frac{R^2/K}{(1-R)/(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2013)

Adapun prosedur pengujian hipotesis statistiknya menurut wirawan (2002:292) adalah sebagai berikut :

Perumusan Hipotesis :

Ho2 : Tidak ada pengaruh yang positif secara bersama-sama antara Kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Bengkulu.

Ha2 : Ada pengaruh yang positif secara bersama-sama antara Kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Bengkulu

Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o di tolak, yang berarti bahwa secara simultan variabel kemampuan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o di terima, yang berarti bahwa secara simultan variabel kemampuan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan (Y).

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja

Variabel kemampuan kerja (X_1) terdiri dari 4 item pernyataan. Setiap item pernyataan memiliki 5 pilihan jawaban menggunakan skala *likert* berjenjang 1-5. Skala tersebut menunjukkan tanggapan responden mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Hasil analisis kemampuan kerja (X_1) mendapatkan nilai 3.99 rata-rata tanggapan responden tersebut berada pada kategori baik (3,40 – 4,19). Merujuk pada tabel 3.2 hal ini menunjukkan bahwa karyawan Hotel santika Bengkulu memiliki kemampuan kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika dilihat dari tanggapan responden mengenai indikator pada variabel kemampuan kerja (X_1), yang mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3.99 kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Bengkulu dalam kategori baik.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja (X_2) terdiri dari 4 item pernyataan. Setiap item pernyataan memiliki 5 pilihan jawaban menggunakan skala *likert* berjenjang 1-5. Skala tersebut menunjukkan tanggapan responden mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Hasil analisis tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja (X_2) mendapatkan nilai 3.82 rata-rata tanggapan responden tersebut berada pada kategori baik (3,40 – 4,19). Merujuk pada tabel 3.2 hal ini menunjukkan bahwa karyawan Hotel Santika Bengkulu memiliki disiplin kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika dilihat dari tanggapan responden pada variabel disiplin kerja (X_2), yang mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3.82 disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel santika Bengkulu dalam kategori baik.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari 6 item pernyataan. Setiap item pernyataan memiliki 5 pilihan jawaban menggunakan skala *likert* berjenjang 1-5. Skala tersebut menunjukkan tanggapan responden mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Hasil analisis tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) mendapatkan nilai 3.91 rata-rata tanggapan responden tersebut berada pada kategori baik (3,40-4,19). Merujuk pada tabel 3.2 hal ini menunjukkan bahwa karyawan Hotel santika Bengkulu memiliki kinerja karyawan yang baik. jika dilihat dari tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan (Y), yang mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3.91 kinerja karyawan Hotel santika Bengkulu dalam kategori baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows*. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS* tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.585	1.654		.354	.725
	KEMAMPUAN KERJA	.724	.119	.487	6.103	.000
	DISIPLIN KERJA	.740	.127	.467	5.848	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah, 2024

Dari perhitungan menggunakan *SPSS for Windows* didapat persamaan regresinya adalah:

$$Y = 0.585 + 0.724X_1 + 0.740X_2$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel kemampuan kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2), nilainya sama dengan 0 maka variabel produktivitas kerja karyawan (Y) besarnya 0.585, hal ini berlaku saat dilakukannya penelitian.
2. Nilai Koefisien Variabel $X_1 = 0.724$
Koefisien regresi variabel kemampuan kerja (X_1) mempunyai makna bahwa apabila kemampuan kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) Hotel Santika Bengkulu sebesar 0.724 dengan asumsi atau tanggapan variabel lain tetap.
3. Nilai Koefisien Variabel $X_2 = 0.740$
Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai makna bahwa apabila disiplin kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) Hotel Santika Bengkulu sebesar 0.740 dengan asumsi atau tanggapan variabel lain tetap.

Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk dapat mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel bebas kemampuan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). maka dari perhitungan menggunakan *SPSS for Windows*. Adapun rekapitulasi hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.743	.735	1.444

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisienn determinasi berganda atau *Adjusted R square* (R^2) = 0.735, yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel kemampuan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memberikan sumbangan pengaruh sebesar 73.5% terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Hotel santika Bengkulu, sedangkan sisanya sebesar 26.5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen kemampuan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan

Uji Parsial (uji t)

Agar memudahkan dalam menganalisis datanya, uji t dilakukan dengan bantuan *software* statistik *SPSS For windows*. Hasil uji t pengaruh variabel kemampuan kerja (X_1) dan

disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel. 4.13 berikut ini:

Tabel 7
Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.585	1.654		.354	.725
	KEMAMPUAN KERJA	.724	.119	.487	6.103	.000
	DISIPLIN KERJA	.740	.127	.467	5.848	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hit} dengan $t_{\alpha/2}$ ($n-k-1$) = $70-2-1 = 67$ (1.996) setiap variabel sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($6.103 > 1.996$), hal tersebut menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Bengkulu. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Disiplin kerja yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($5.848 > 1.996$), hal tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Bengkulu. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Agar memudahkan dalam menganalisis datanya, uji f dilakukan dengan bantuan *software* statistik SPSS For windows. Hasil uji f pengaruh variabel kemampuan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabe. 4.14 berikut ini.

Tabel 8
Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	403.753	2	201.876	96.827	.000 ^b
	Residual	139.690	67	2.085		
	Total	543.443	69			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 96.827 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3.13 yaitu ($96.827 > 3.13$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima artinya secara simultan variabel kemampuan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Santika Bengkulu.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Bengkulu, diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dari hasil persamaan regresi linier berganda, $Y = 0.585 + 0.724X_1 + 0.740X_2$ dan besarnya pengaruh tersebut terlihat dari koefisienn detterminasi berganda atau *Adjusted R square* (R^2) = 0.735 yaitu sebesar 73.5% sedangkan sisa 26.5% dipengaruhi variabel lain.

Pengaruh kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja di ukur melalui 4 item indikator yang digunakan dalam pengukuran, hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel santika Bengkulu. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($6.103 > 1.996$) maka

H_a diterima dan H_0 ditolak artinya kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan kerja yang baik dapat mendukung kelancaran kerja karyawan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Farlen (2011) Sehingga kemampuan kerja dapat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya kemampuan kerja yang baik para karyawan tentu akan dapat melaksanakan kerja yang baik, dan pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target yang sudah di tentukan oleh perusahaan. Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian (Arini et al. : 2015); (Jufrizen, 2017); (Sulistiani, 2016); (Dwi Budiyatno dkk, 2022); (Diah Ayu Kristiani, 2013); (Ibrahim,2021); (Ahmat Syafii Nur Maulidan, 2022); (Try Sugiarto, 2014); (Amara Choirus Sofa, 2021); (Widyandari dkk, 2022) menyimpulkan bahwasanya kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena kemampuan yang baik memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efisiensi dan efektivitas yang tinggi. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih cepat dan akurat, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, kemampuan kerja yang tinggi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas output, memuaskan pelanggan, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan kemampuan kerja yang baik, karyawan juga lebih mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan, serta lebih proaktif dalam mengidentifikasi dan memecahkan masalah, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja di ukur melalui 4 item indikator yang digunakan dalam pengukuran, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Bengkulu. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($5.848 > 1.996$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dikemukakan oleh (Sutrisno : 2009, hal. 86) yaitu semakin baik disiplin kerja seseorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Jufrizen, 2016); (Faustyna & Jumani : 2015); (Arda : 2017); (Jufrizen, 2018); (Arif et al., 2019); (Yusnandar et al., 2020); (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019); (Arianty, 2016); (J. S. Hasibuan & Handayani, 2017); (Prayogi & Nursidin, 2019); (Nasution & Lesmana, 2018); menunjukkan terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat di tarik kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena disiplin menciptakan kerangka kerja yang terstruktur dan efisien, memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan konsistensi dan tepat waktu. Karyawan yang disiplin cenderung mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan produktivitas. Disiplin kerja juga membantu dalam membangun budaya kerja yang positif, di mana tanggung jawab dan integritas dijunjung tinggi. Dengan adanya disiplin, karyawan lebih mampu mengelola waktu dan sumber daya dengan efektif, serta berkontribusi pada pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, disiplin kerja yang baik secara langsung meningkatkan kinerja karyawan dengan memastikan bahwa tugas-tugas diselesaikan dengan standar yang tinggi dan dalam kerangka waktu yang ditentukan.

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diukur menggunakan 6 item indikator yang digunakan dalam pengukuran, hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Bengkulu. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji f dengan nilai f_{hitung} sebesar 96.827 dengan nilai f_{tabel} sebesar 3.13 yaitu ($96.827 > 3.13$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kemampuan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Gary Dessler (2013) dalam "Human Resource Management" menyatakan bahwa kemampuan kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan meningkatkan produktivitas dan efisiensi, sementara disiplin kerja memastikan karyawan bekerja sesuai aturan, meningkatkan konsistensi dan kualitas output. Robbins dan Judge (2018) dalam "Organizational Behavior" mengemukakan bahwa kemampuan individu dan disiplin kerja sangat mempengaruhi hasil kerja, dengan disiplin membantu meminimalkan kesalahan dan meningkatkan efektivitas operasional. Armstrong (2014) dalam "Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice" juga menekankan pentingnya pengembangan kemampuan dan penegakan disiplin sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kombinasi dari kemampuan dan disiplin kerja menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan berkualitas, yang secara langsung mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian Sriwidodo dan Haryanto (2010) menemukan bahwa karyawan dengan kemampuan tinggi dan disiplin yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Ardana, Mujiati, dan Utama (2012) dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia" menjelaskan bahwa kombinasi disiplin kerja yang kuat dan kemampuan kerja yang memadai menghasilkan produktivitas dan efektivitas kerja yang lebih tinggi. Hasibuan (2013) juga menekankan pentingnya kemampuan dan disiplin kerja, menyatakan bahwa karyawan yang disiplin akan lebih konsisten dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan kerja memastikan tugas tersebut diselesaikan dengan baik. Sutrisno (2016) mengungkapkan bahwa kedua faktor tersebut merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Penelitian-penelitian ini secara konsisten menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan disiplin kerja adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa Kemampuan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena keduanya saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Kemampuan kerja yang tinggi memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan keahlian dan pengetahuan yang memadai, memastikan hasil kerja yang berkualitas dan inovatif. Di sisi lain, disiplin kerja memastikan bahwa karyawan menjalankan tugas-tugas mereka dengan konsistensi, ketepatan waktu, dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Kombinasi dari kemampuan yang kuat dan disiplin yang baik memungkinkan karyawan untuk tidak hanya bekerja secara efektif dan efisien tetapi juga menjaga standar kerja yang tinggi, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan produktivitas. Dengan demikian, kemampuan kerja dan disiplin kerja yang baik secara bersamaan mendukung peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan, membantu perusahaan mencapai tujuan-tujuan strategisnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Bengkulu, maka dapat diambil kesimpulan yakni sebagai berikut:

1. Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Bengkulu.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Bengkulu.
3. Kemampuan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisel, H. H., Pranansa, A. G., Onsardi, S., & Thadi, R. Motivation mediating effect on principals' personality, job satisfaction, and affective commitment. *Int J Eval & Res Educ ISSN*, 2252(8822), 8822.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arda, M. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan*. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). *Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance*. In *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* (pp. 263–276).
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Djombang Baru)*. *Administrasi Bisnis*, 22(1), 1–9.
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul*. In *Prosiding The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 490–502).
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(2), 224-231.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418– 428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Holman, D., et al. (2023). *Work Ability Resources: A Comprehensive Model*. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Jufrizen, J. (2016). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.

- Jufrizen, J. (2017). *Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan*. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). *Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. In *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu*. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu)*. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). *Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia*. In *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (KNEMA) 2018* (pp. 1–16).
- Nazilah, I. N. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Efektivitas Organisasi Di Kantor Kecamatan Kota Padang*. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 5(1), 258-265.
- Nofriansyah, D. (2018). *Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Onsardi, O. (2018). *Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu*. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu*. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Paruru, J. B., Lapian, J., & Tawas, H. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado*. *EMBA*, 5(1), 225–233.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). *Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Riastami, I. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Taspen Cabang Bengkulu*. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 4(2), 96-105.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu*. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). *Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu*. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). *Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu*. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, H. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu*. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.