

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

(Studi Pada Tenaga Kesehatan RSUD Aisyiyah Purworejo)

Selly Silfania

sellysilfania@gmail.com

Susi Widjajani

susiwidjajani@umpwr.ac.id

Agus Saur Utomo

agussaur@umpwr.ac.id

Universitas Muhammadiyah Purworejo

Abstrak

Prestasi kerja merupakan hal yang penting di dalam suatu organisasi karena dengan memiliki prestasi kerja yang baik, seorang bawahan mampu bekerja sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang yaitu kompetensi dan motivasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompetensi dan motivasi baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja tenaga kesehatan di RSUD Aisyiyah Purworejo. Sampel penelitian berupa sampel sensus yang terdiri dari 96 orang tenaga kesehatan RSUD Aisyiyah Purworejo. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data penelitian menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan *SPSS 24.0 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja serta kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Kehidupan pada era globalisasi ini setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yang memiliki kuantitas dan kualitas yang optimal. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan bawahan dengan tuntutan organisasi. Untuk itu, sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga,

diperlukan sumber daya manusia yang memiliki prestasi kerja yang baik dalam membantu pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno, 2019:150). Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Ansory dan Indrasari (2018:212) bahwa kompetensi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang.

Kompetensi menurut Edison *et. al.* (2018:140) adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Sedangkan menurut Sutrisno (2019:203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017:67) bahwa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang adalah motivasi.

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins dan Judge, 2018:127). Sedangkan menurut Hasibuan (2019:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2016:322).

RSU Aisyiyah Purworejo merupakan rumah sakit swasta yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan, yang terletak di Jl. Mayjend Sutoyo, Kecamatan Purworejo, Kabupaten Purworejo. Rumah sakit ini memiliki 96 tenaga kesehatan yang terdiri dari dokter, bidan, perawat, apoteker, rekam medis, radiografer, dan ahli gizi.

Berdasarkan wawancara dengan Fatimah selaku staff HRD RSU Aisyiyah Purworejo, terdapat indikasi penurunan prestasi kerja. Hal tersebut terlihat dari menurunnya tingkat kualitas tenaga kesehatan saat menjalankan tugasnya. Terdapat beberapa keluhan dari pasien karena lambannya tenaga kesehatan dalam memberikan

pelayanan kesehatan. Hal ini dikarenakan tenaga kesehatan lebih banyak diprioritaskan untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien COVID-19 dibandingkan pasien umum. Sehingga pemberian pelayanan kesehatan kepada pasien umum kurang maksimal. Permasalahan lain juga masih terdapat tenaga kesehatan yang datang bekerja tidak tepat waktu, sehingga pelayanan kesehatannya kurang memuaskan.

Selain itu, tingkat keahlian (*skill*) tenaga kesehatan dalam bekerja juga kurang optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya tenaga kesehatan yang melakukan kesalahan saat memberikan penanganan medis kepada pasien seperti, saat perawat dan bidan memasang jarum infus kurang tepat di pembuluh darah pasien. Hal ini dikarenakan terdapat kesalahan perawat atau bidan dalam memilih pembuluh darah pasien yang bercabang dan keriting. Sehingga, hal tersebut dapat menyebabkan pembuluh darah bengkak dan pasien merasa kurang nyaman saat mendapatkan perawatan. Pihak manajemen juga kurang memberikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan sesuai dengan kebutuhan dan ruang lingkup tugas tenaga kesehatannya. Sehingga hal tersebut dapat menyebabkan tenaga kesehatan bekerja kurang maksimal.

Pada sisi lain, pimpinan juga belum memberikan penghargaan kerja secara tepat waktu seperti pemberian bonus tambahan bagi tenaga kesehatan yang memberikan penanganan medis kepada pasien COVID-19. Hal ini membuat para tenaga kesehatan kurang termotivasi dalam memberikan pelayanan kesehatan secara optimal. Selain itu, fasilitas APD (Alat Pelindung Diri) bagi tenaga kesehatan juga masih terbatas. Sehingga tenaga kesehatan merasa kurang aman dalam bekerja karena mereka memiliki risiko terjadi penularan COVID-19 oleh pasien-pasien yang dirawatnya.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompetensi dan motivasi baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja tenaga kesehatan di RSUD Aisyiyah Purworejo.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja tenaga kesehatan di RSUD Aisyiyah Purworejo?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja tenaga kesehatan di RSUD Aisyiyah Purworejo?

3. Apakah kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja tenaga kesehatan di RSUD Aisyiyah Purworejo ?

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno, 2019:150). Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, menurut Hasibuan (2019:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

b. Kompetensi

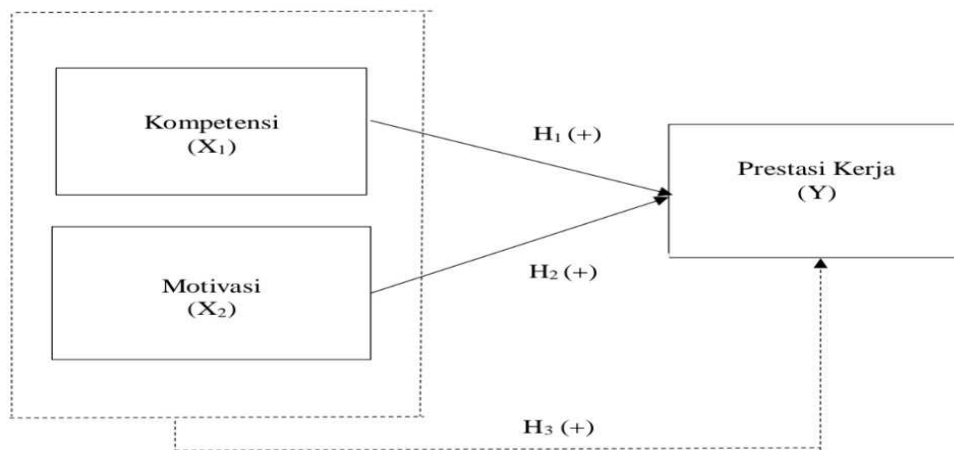
Kompetensi menurut Edison *et. al.* (2018:140) adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Sedangkan menurut Sutrisno (2019:203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016:271).

c. Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2018:127) motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Hasibuan (2019:143) motivasi adalah

pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2016:12).

2. Kerangka Pikir



Gambar 1.
Kerangka Pikir

Keterangan :

—————▶ Hubungan secara parsial

-----▶ Hubungan secara simultan

HIPOTESIS

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Kompetensi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja (Ansory dan Indrasari, 2018:212). Kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan (Ruky, 2003:111).

Penelitian yang dilakukan oleh Rantung *et.al.* (2020), Safitri dan Vilinda (2020), Indriyanto (2020) dan Harudi *et.al.* (2016) menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Motivasi merupakan faktor penting yang mendukung prestasi kerja (Hanafi, 2019:294). Tujuan pemberian motivasi kepada para bawahan adalah untuk meningkatkan prestasi kerja (Kadarisman, 2014:294). Keberhasilan motivator dalam memotivasi bawahan akan sangat memengaruhi pada prestasi kerja (Sunyoto, 2012:198). Motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja (Mangkunegara, 2017:67).

Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2018), Indriyanto (2020) dan Harudi *et.al.* (2016) menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

3. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:212) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah kompetensi dan motivasi. Prestasi kerja tidak dapat ditingkatkan hanya melalui pemberian motivasi saja, karena prestasi kerja merupakan gabungan dari kompetensi dan motivasi (Siagian, 2012:137).

Penelitian yang dilakukan oleh Indriyanto (2021) dan Harudi *et.al.* (2016) menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Kompetensi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja.

METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Prestasi Kerja (Y)

Menurut Sutrisno (2019:150) prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Menurut Sutrisno (2019:152) pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi yang bersangkutan sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja
- 2) Pengetahuan pekerjaan
- 3) Inisiatif
- 4) Kecekatan mental
- 5) Sikap
- 6) Disiplin waktu dan absensi

b. Kompetensi (X₁)

Menurut Edison *et.al.* (2018:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut Edison *et.al.* (2018:143) mengemukakan dimensi kompetensi yaitu :

- 1) Pengetahuan (*knowledge*)
- 2) Keahlian (*skill*)
- 3) Sikap (*attitude*)

c. Motivasi (X₂)

Menurut Robbins dan Judge (2018:127) motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Teori motivasi terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow (Robbins dan Judge, 2018:128). Menurut Maslow dalam Robbins dan Judge (2018:128) mengatakan bahwa indikator motivasi terdiri dari lima hierarki kebutuhan yaitu :

- 1) Fisiologis
- 2) Rasa Aman
- 3) Sosial
- 4) Penghargaan

5) Aktualisasi Diri

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment*. Menurut Sugiyono (2019:180) uji validitas yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* dengan kriteria pengujian dimana suatu pernyataan dikatakan valid apabila nilai *Pearson Correlation* melebihi 0,3.

Berdasarkan hasil uji validitas, menggunakan *Pearson Correlation* menunjukkan bahwa semua indikator dari Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Prestasi Kerja (Y) mempunyai koefisien korelasi diatas 0,3 dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pernyataan yang diujikan valid, artinya bahwa semua butir pernyataan (instrumen) dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

b. Pengujian Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program SPSS 24.0 *for windows*, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach`s Alpha* > 0,70 (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2018:46).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Prestasi Kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach`s Alpha* > 0,7 dan semua indikator dari masing-masing variabel Kompetensi, Motivasi dan Prestasi Kerja mempunyai nilai *Cronbach Alpha if Item Deleted* > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan (instrumen) dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi X_1 Terhadap Y

Model	<i>Standardized Coefficients</i> <i>Beta</i> (β)	<i>Pvalue</i>	<i>Sig.</i>
$X_1 \rightarrow Y$	0,535	0,005	0,000

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 1, dapat diketahui bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja diterima. Nilai koefisien regresi (*standardized coefficients beta*) pada persamaan regresi sebesar 0,535 dengan nilai signifikansi 0,000 (*Pvalue* < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja tenaga kesehatan RSU Aisyiyah Purworejo.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, artinya apabila kompetensi yang dimiliki semakin baik, maka prestasi kerja tenaga kesehatan juga akan semakin meningkat. Tenaga kesehatan akan mampu bekerja dengan baik dan dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan jika memiliki kompetensi kerja yang baik.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan (Ruky, 2003:111).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Rantung *et.al.* (2020), Safitri dan Vilinda (2020), Indriyanto (2020) dan Harudi *et.al.* (2016) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Tabel 2.
Hasil Uji Regresi X_2 Terhadap Y

Model	<i>Standardized Coefficients</i> Beta (β)	<i>Pvalue</i>	<i>Sig.</i>
$X_2 \rightarrow Y$	0,278	0,005	0,001

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 2, dapat diketahui bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja diterima. Nilai koefisien regresi (*standardized coefficients beta*) pada persamaan regresi sebesar sebesar 0,278 dengan nilai signifikansi 0,001 ($Pvalue < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja tenaga kesehatan RSU Aisyiyah Purworejo.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, artinya apabila motivasi kerja tenaga kesehatan RSU Aisyiyah Purworejo tinggi, maka prestasi kerja mereka juga akan semakin meningkat. Tenaga kesehatan akan mampu bekerja dengan baik dan dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan jika memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa tujuan pemberian motivasi kepada para bawahan adalah meningkatkan prestasi kerja (Kadarisman, 2014:294). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2018), Indriyanto (2020) dan Harudi *et.al.* (2016) menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

3. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Tabel 3.
Hasil Uji F (Anova)

Model	F	Pvalue	Sig.
X _→ Y	28,871	0,005	0,000

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel 3, hasil pengujian dengan menggunakan uji F didapat nilai *Fhitung* = 28,871 dengan *Pvalue* = 0,000. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh simultan dari kompetensi dan motivasi terhadap prestasi kerja tenaga kesehatan RSUD Aisyiyah Purworejo. Kompetensi dan motivasi memberikan pengaruh bersama terhadap prestasi kerja, karena dengan kompetensi tenaga kesehatan akan lebih memiliki pengetahuan dan keahlian dalam bekerja sesuai tugasnya masing-masing dan adanya motivasi kerja yang tinggi maka, tenaga kesehatan akan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah kompetensi dan motivasi (Ansory dan Indrasari, 2018:212). Menurut Siagian (2012:137) bahwa prestasi kerja tidak dapat ditingkatkan hanya melalui pemberian motivasi saja, karena prestasi kerja merupakan gabungan dari kompetensi dan motivasi.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan Indriyanto (2021) dan Harudi *et.al.* (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel kompetensi dan motivasi terhadap prestasi kerja.

SIMPULAN

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.
3. Kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ansory, Al Fadjar dan Indrasari, Meithiana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Edison, Emron., Yohny, Anwar dan Imas, Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, M. Mamduh. 2019. *Manajemen (Edisi Ketiga)*. Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Hartono, Jogiyanto. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman (Edisi 6)*. Yogyakarta: BPFE.
- Harudi, Nazir., Gunawan dan Hasmin. 2016. Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*. Volume 1, Nomor 1, April 2016.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Indriyanto, Irwan. 2021. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja PT Multi Pratama Interbuana Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Industri*. Volume 22, No. 1, Januari-April 2021.
- Januardin dan Hery, Elvira. 2020. Pengaruh Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Central Proteina Prima, Tbk Medan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Vol. 22, No. 1.
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahayu, Sri. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen Tools*. Vol. 9, No. 1, Juni 2018. ISSN : 2088-3145

- Rantung, Priskilla M.A., Greis, M. Sendow dan Regina, Trifena Saerang. Analisis Pengaruh Kompetensi, Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Sudirman Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 8, Oktober 2020. ISSN : 2303-1174.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy, A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, Achmad. 2003. *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Safitri, Husnaina Mailisa dan Vilinda, Monis. 2020. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Sultan Iskandar Muda Nagan Raya. *Jurnal Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*. Vol.10 No. 1
- Siagian, Sondang. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.