

## PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT DAERAH ARGAMAKMUR BENGKULU UTARA

**Trio Budi Setyawan<sup>1</sup>**

**Sri Ekowati<sup>2</sup>**

**Ratnawili<sup>3</sup>**

**Ade Tiara Yulinda<sup>4</sup>**

<sup>1234</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: [setyawantrio7@gmail.com](mailto:setyawantrio7@gmail.com)

### ABSTRAK

This study aims to know the effect of competence and motivation on the performance of employees of ArgaMakmur Hospital, North Bengkulu. The object of this research is the employees of ArgaMakmur Hospital North Bengkulu, with the sampling method in this research is the total sampling method. The number of respondents in this study were 338 people. Data collection method in this study used questionnaires and observations. The data analysis technique used is multiple linear regression, the coefficient of determination (R<sup>2</sup>), and hypothesis testing. By using research test data analysis techniques, it can be concluded that competence (X1) and motivation (X2) have a positive effect on employee performance (Y) of ArgaMakmur Hospital North Bengkulu, this is proven by the multiple linear regression equation  $Y = 5.947 + 0.536 (X_1) + 0.261 (X_2)$ . In the results of multiple linear regression analysis, it shows the magnitude of the effect of the competency (X1) and motivation (X2) variables is positive on employee performance (Y) at ArgaMakmur Hospital, North Bengkulu, which is shown by the value of Adjusted R<sup>2</sup> is 0.522. This means that the magnitude of the effect of the competency (X1) and motivation (X2) variables in this study is only able to affect the employee performance variable (Y) by 52.2% and 47.8% which is affected by other variables that are not included in this study. With the results of the hypothesis test, the competence has a significant effect on employee performance with the results of the t-test value of  $0.000 < 0.05$ . Work motivation has a significant effect on employee performance, with the results of the t-test show the value of t-sig is  $0.000 < 0.05$ , and the competence and motivation for employee performance simultaneously have a significant effect on employee performance. This is proven by the f-test which shows the F-sig value of  $0.000 < 0.05$ .

**Keywords:** *Motivation, Working Discipline, Employees, Performance.*

### PENDAHULUAN

Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana

seseorang mencapainya). Sedangkan menurut Wibowo (2007), kinerja ialah pencapaian pekerjaan yang punya keterikatan kuat melalui tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, memberi dukungan pada ekonomi. Dengan begitu kinerja fokus pada tujuan kerjanya. Sedangkan, menurut Siswanto (2015) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Rivai (2015) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja 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 disepakati bersama. Sedangkan menurut Moehariono (2012), kinerja menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas-tugasnya sehingga dapat memberikan hasil yang ditetapkan oleh kelompok atau institusi. Adapun indikator dalam mengukur kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006) diantaranya adalah:

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kemampuan bekerja sama

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. Sedangkan menurut Rivai (2009), kompetensi didefinisikan sebagai “karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan unjuk kerja (kinerja) yang efektif atau kompetensi terbaik (superior) yang beragam dan berbeda dengan pengunjuk kerja lain yang tingkat kompetensinya rata-rata”.

Kompetensi jadi paling bermanfaat membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi, kompetensi sangat diperlukan pada tiap-tiap proses SDM, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan, dan sebagainya. Hutapea dan Thoha (2008), kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah kegiatan melalui kinerja juga efektif serta efisien menggapai keinginan perusahaan. Berdasarkan definisi tersebut, disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kekuatan melakukan suatu pekerjaan juga kegiatan yang didasari juga kemampuan dan tugas yang relevan juga didorong oleh sikap kerja juga dituntut oleh kegiatan itu dan sesuai standar yang ditetapkan. Dalam penelitian ini, variabel kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi dari Romber (2007) yaitu:

- 1) Pengalaman Kerja
- 2) Latar Belakang Pendidikan
- 3) Pengetahuan
- 4) Keterampilan

Radig (1998), Soegiri (2004) dalam Antoni (2006) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran perawat, tanggung jawab, terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Luthans (2006), “motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif dan untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan dan insentif”. Motivasi merupakan rangsangan atau dorongan terhadap karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya. Rangsangan atau dorongan tersebut bersifat *intern* dan *ekstern* serta harus dapat dirasakan manfaatnya yaitu dapat mengubah sikap karyawan dalam pelaksanaan tugasnya sehingga dapat dicapai hasil yang maksimal. Dorongan yang bersifat *intern* merupakan dorongan yang timbul dari dalam hati nurani masing-masing individu tanpa dipengaruhi faktor-faktor dari pihak luar. Oleh karena itu dasar pertama menumbuhkan motivasi agar dapat berhasil dan terus berkembang, tidak hanya memuaskan kebutuhan dalam hal materi saja, namun tidak kalah pentingnya adalah memenuhi kebutuhan *non* materi yaitu kebutuhan rohani. Dorongan yang bersifat *ekstern* timbul dari rangsangan luar individu, misalnya dari kondisi lingkungan kerja atau dari pemberian fasilitas yang diberikan kepada karyawannya.

Motivasi bisa ditumbuhkan bila muncul kebutuhan ataupun tujuan baru. Apabila pemenuhan kebutuhan ialah kehendak manusia, juga keinginan bisa menjadi ketertarikan manusia juga organisasi. Motivasi ialah suatu hal yang paling penting diperhatikan perusahaan, karena ini sangat berpengaruh kinerja karyawan di lingkungan perusahaan. Menurut Simamora (2004), motivasi pegawai dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antara pesonal dan kesempatan untuk bekerja. Sedangkan menurut Uno (2009), motivasi merupakan kekuatan didukung individu melaksanakan suatu untuk menggapai tujuan. Berdasarkan definisi tersebut, simpulan bahwa motivasi ialah dukungan psikologis yang menyebabkan intensitas arah dan karakteristik seseorang individu dalam melaksanakan suatu untuk menggapai tujuannya.

Menurut Nursalam 2008, dalam Hamzah (2016), hal yang menjadi indikator dari variabel motivasi kerja secara implisit antara lain adalah:

- 1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja
- 2) Prestasi yang dicapainya
- 3) Pengembangan diri
- 4) Kemandirian dalam bertindak

Rumah Sakit Umum Daerah Argamakmur Bengkulu Utara merupakan salah satu instansi pelayanan publik yang dikelola oleh pemerintah Kabupaten Bengkulu Utara. Dengan jumlah penduduk Bengkulu Utara berdasarkan data dari *Badan Pusat Statistik Tahun 2019* sebesar 746.424 jiwa. Ini menjadi peluang pasar baik bagi pihak swasta dalam membaca peluang usaha. Tentu ini menjadi ancaman bagi instansi yang dikelola oleh pemerintah tersebut. Dari pra survei yang dilakukan penulis kepada orang-orang yang pernah menjadi pasien di rumah sakit umum daerah Argamakmur Bengkulu Utara, khususnya Kota Argamakmur, adalah mereka yang sebagai pengguna jasa rumah sakit mengeluhkan dan kecewa terhadap kinerja dan pelayanan karyawan dirumah sakit tersebut.

Berdasarkan hasil pra survei terhadap karyawan rumah sakit umum daerah Argamakmur. Diketahui banyak karyawan yang kurang bergairah dan kurang bersemangat disaat mereka berkerja karena pemberian insentif yang diberikan kepada mereka tidak sesuai yang diharapkan. Tergantung jumlah pasien yang mereka terima. Semakin banyak pasien yang mereka terima maka semakin besar insentif yang diterima

oleh karyawan tersebut. Hal ini menyebabkan motivasi berkerja mereka berkurang terutama yang mendapat insentif yang sedikit.

Selain masalah motivasi kerja pada karyawan rumah sakit umum daerah Argamakmur Bengkulu Utara, juga ada masalah yaitu masalah kompetensi pada mereka. Karyawan rumah sakit daerah Argamakmur juga harus mempunyai kompetensi yang baik. Sebab, Kompetensi memadai yang dimiliki oleh seorang karyawan akan membantu karyawan tersebut untuk memahami pekerjaannya serta standar dan target perusahaan. Prestasi kerja berupa pencapaian standar dan target perusahaan tersebut menunjukkan bahwa karyawan berhasil memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Salah satu permasalahan di rumah sakit umum Daerah Argamakmur Bengkulu Utara ini, dimana kompetensi yang dimiliki karyawan ada yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan. Contohnya: karyawan yang harusnya bekerja sebagai perawat tetapi dia bekerja di bagian pendataan rumah sakit. ketidak sesuaian pekerjaan itu akan membuat human eror dan membuat kinerja yang ada pada karyawan itu menurun.

Dari uraian diatas diindikasikan kompetensi dan motivasi yang rendah yang menyebabkan kinerja karyawan di rumah sakit umum daerah Argamakmur Bengkulu Utara kurang maksimal. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui lebih jauh lagi sehingga penulis mengangkat judul penelitian “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Argamakmur Bengkulu Utara”.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan deskriptif kuantitatif. Menurut Arikunto (2013) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Sedangkan Sugiyono (2013) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Argamakmur sebanyak 338 karyawan. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah total sampling, dimana teknik pengambilan sampel ini jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini semua populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 338 karyawan.

Tahap uji instrument akan dilakukan untuk menganalisis validitas dan reliabilitas kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian, serta uji asumsi klasik untuk menganalisis tingkat normalitas data sebelum diolah dalam tahap selanjutnya. Data penelitian dikumpulkan dengan teknik observasi dan menyebarkan kuesioner. Setelah data terkumpul, kemudian data diolah dengan menggunakan alat analisis SPSS.

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 1**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	5,947	1,332		4,464	,000
	<i>Kompetensi</i>	,536	,048	,546	11,053	,000
	<i>Motivasi</i>	,261	,054	,237	4,802	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 5.947 + 0.536 (X_1) + 0.261 (X_2)$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> : Kompetensi

X<sub>2</sub> : Motivasi

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 5.947 mempunyai arti bahwa apabila variabel *Kompetensi* (X<sub>1</sub>), *Motivasi* (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan akan tetap yaitu 5.947 apabila variabel *Kompetensi* (X<sub>1</sub>) dan *Motivasi* (X<sub>2</sub>) sama dengan nol.
2. Koefisien Regresi X<sub>1</sub>, sebesar 0.536 mempunyai makna jika nilai variabel *Kompetensi* (X<sub>1</sub>) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.536 dengan asumsi variabel *Motivasi* (X<sub>2</sub>) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi X<sub>1</sub>, sebesar 0.536 mempunyai makna jika nilai variabel *Kompetensi* (X<sub>1</sub>) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.536 dengan asumsi variabel *Motivasi* (X<sub>2</sub>) dianggap tetap.
4. Hasil penelitian dalam penelitian yang paling dominan mempengaruhi variable Kinerja Karyawan (Y) adalah (X<sub>2</sub>), Variabel *Kompetensi* (X<sub>1</sub>) adalah sebesar 0.536 dan Variabel *Motivasi* (X<sub>2</sub>) adalah sebesar 0.261.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 2.**  
Nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723 <sup>a</sup>	,522	,520	2,81254

a. Predictors: (Constant), *Motivasi*, *Kompetensi*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted (R<sup>2</sup>) diperoleh nilai sebesar 0.522 (Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, 2016:51). Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel *Kompetensi* dan *Motivasi* terhadap variabel Kinerja Karyawan memberikan sumbangan sebesar 0.522 atau 52.2% terhadap Kinerja

Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Argamakmur Bengkulu Utara sedangkan sisanya sebesar 0.478 atau 47.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

### Uji Hipotesis

1. *Kompetensi* yaitu  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( $11.053 > 0.113$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$ ), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan *Kompetensi* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Argamakmur Bengkulu Utara.
2. Berdasarkan uji  $t_{hit}$  untuk variabel *Motivasi* ( $X_2$ ) yaitu  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( $4.802 > 0.113$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$ ), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan *Motivasi* terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Argamakmur Bengkulu Utara.
3. Dari hasil penelitian variable yang dominan adalah Variabel *Kompetensi* ( $X_1$ ) sebesar 11.053 dan variable *Motivasi* ( $X_2$ ) sebesar 4.802.

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 183.209 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.936 yaitu ( $183.209 > 3.936$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$ ), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima artinya secara simultan variabel *Kompetensi* dan *Motivasi* berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Argamakmur Bengkulu Utara.

### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah Argamakmur Bengkulu Utara melalui penyebaran kuesioner terhadap 338 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh *Kompetensi* dan *Motivasi* Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Argamakmur Bengkulu Utara.

#### **Pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada RSUD Argamakmur Bengkulu Utara. Jika kompetensi semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini disebabkan karena RSUD telah mampu memberikan kompetensi yang baik bagi karyawan melalui pendidikan karyawan, pengalaman karyawan, keahlian dan ketrampilan karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Devi Rusvitawati (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sujati (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan kinerja karyawan.

Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam mengaplikasikan pengetahuan, pengalaman dan keahlian terhadap tugas atau peranan. Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang membuatnya sanggup menghasilkan prestasi unggul pada pekerjaan tertentu dan situasi tertentu (Ubaedy, 2007). Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang drastis pada setiap aspek kehidupan manusia, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan prima dan bernilai. Kompetensi dipercaya sebagai faktor yang memegang faktor kunci keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani sagala, 2009).

### **Pengaruh Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada RSUD Argamakmur Bengkulu Utara. Jika motivasi semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, hal ini juga disebabkan karena RSUD telah mampu memberikan motivasi yang baik kepada karyawannya yaitu melalui tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri, kemandirian dan kemampuan bekerja sama. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Danang (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian terdahulu oleh Sudirman dan Dallyodi (2013) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan adanya motivasi manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang dipenuhinya. Tanpa adanya tuntutan untuk memenuhi kebutuhan tidak akan ada aktivitas manusia dalam bentuk kerja untuk menghasilkan suatu kinerja. Bekerja merupakan suatu bentuk aktivitas yang bertujuan mendapatkan kepuasan. Kepuasan tersebut merupakan perpaduan dari hasil usaha dan keinginan karyawan. Berdasarkan usaha dan keinginan tersebut dalam hal ini merupakan motivasi bagi karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditampilkan dalam pekerjaannya.

### **Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga karyawan akan semakin meningkatkan kualitas dan kuantitas terhadap RSUD. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh N. Lilis Suryani (2017) yang menyatakan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Eko Nur Fu'ad (2016) mengemukakan penelitiannya yang berjudul pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. IndoFood Banten mengemukakan hasil variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini tidak dapat ditemukan keluhan yang signifikan dari setiap pertanyaan yang diberi. Sehingga rasa ingi tahu tentang kompetensi, dan motivasi di RSUD Arga makmur. Setelah adanya hasil penelitian maka dapat dilihat dari hasil terkecil pada variabel kompetensi yaitu 3,77 ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi menyebabkan kurangnya daya kinerja karyawan pada RSUD, sedangkan variabel motivasi memiliki nilai yang cukup tinggi. Inilah yang menyebabkan adanya tingkat kinerja karyawan pada RSUD. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSUD Argamakmur Bengkulu Utara.

### **KESIMPULAN**

1. Kompetensi berpengaruh signifikan) terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Argamakmur Bengkulu Utara.
2. *Motivasi* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Argamakmur Bengkulu Utara.
3. Kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan) terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Argamakmur Bengkulu Utara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Fikri. Kamase, Jeny (2019), “ The Effect Competence And Motivation To Satisfaction And Performance.” *International Journal Of Scientific & Technolgy Research* Volume 8, Issue 03, March 2019
- 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).
- Aryandi, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Cafe Wareg Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 117-127.
- 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, Rini. Lesmana, Oki Prima Anugrah (2018), “Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan”. *Jurnal Ilman*, Vol. 6, No. 2, pp. 42-50, September 2018
- 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). Empat. Jakarta
- 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. (2020). 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.
- 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.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veitzhal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- 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.
- Science.
- Spencer, Lyle M. 1993. *Competence Work, Model for Superior Performance*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Sugiyono.( 2011), "*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*". Bandung: Alfabeta
- Suryani, N. Lilis S.E., M.M. (2017). "Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia." *JENIUS*. Vol. 1, No. 1, September (2017)
- Wibowo, (2011), "*Manajemen Kinerja*". Jakarta: Rajawali pers.