

Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan

**Putri Handayani Siregar, Ir.Muhammad Yamin Siregar,MM, Dra.Isnaniah LKS,MMA
Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Medan Area**

Putrihandayani593@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan “Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan” Jenis Penelitian ini adalah asosiatif yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji f dan koefisien determinasi. hasil pembahasan dan kesimpulan menunjukkan bahwa kerjasama tim dan kompetensi secara parsial dan siimultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan.

Kata Kunci: Kerjasam Tim, Kompetensi, Kinerja

Abstrack

This study aims to find out and prove "The Effect of Teamwork and Competence on the Performance of Nurses at Permata Bunda Medan Hospital" This type of research is associative which is a question of the relationship between two variables. The data analysis technique uses multiple linear analysis with hypothesis testing using t test, f test and coefficient of determination. the results of the discussion and conclusions indicate that teamwork and competence partially and simultaneously have a positive and significant effect on the nurse's performance at Permata Bunda Medan Hospital.

Keywords: Teamwork, Competence, Performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. (Dalimunthe, 2018; Prayudi, 2018).

Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Peranan kerjasama tim adalah untuk memudahkan manajer atau karyawan dalam rangka pengambilan keputusan

tentang apa yang akan dilakukan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kerjasama tim (*teamworks*) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan. Dalam hal lain, kompetensi mempunyai peranan yang penting juga karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan, untuk mencapai kinerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan komeptensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerjanya dapat meningkat. (Lubis & Prayudi, 2018; Prayudi, 2017).

Dari uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan?, 2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan?, 3) Apakah kerjasama tim dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan?. Dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kerjasama tim dan kompetensi secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan. (Azmi & Syahrial, 2016; Marbun & Siregar, 2014).

Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Syarial & Robica, 2014; Nasution & Prayudi, 2014).

Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Teamwork dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian- bagian perusahaan. (Mulia, 2019; Siregar & Nasution, 2010).

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan menintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*, penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

Teknik pengambilan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan yang berjumlah 73 orang Berdasarkan populasi maka di ketahui jumlah sampel menggunakan sampel jenuh maka yang akan di teliti sebanyak 73 responden dimana semua populasi dijadikan sampel.

Teknik Analisis

Regresi Linear Berganda

Penulis memilih model ini karena hanya untuk menguji pengaruh pengawasan dan kompensasi terhadap disiplin kerja, baik secara parsial maupun secara simultan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Kerjasama Tim

X_2 = Kompetensi

Pengujian Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Uji multikolinieritas yaitu Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi

yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011:139).

Uji Hipotesis

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

- a. H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 , maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- b. H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a , maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

- a. H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} , berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 , maka kedua variabel independen secara serentak tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- b. H_0 ditolak (H_a diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a , maka kedua variabel independen memiliki pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

RS Permata Bunda Medan terletak di jalan Sisingamangaraja No. 7 Medan di inti kota, mudah dijangkau oleh masyarakat. RS. Permata Bunda dengan pelayanan paripurna, peralatan memadai, didukung oleh tenaga ahli dan berdedikasi tinggi serta ditunjang oleh tenaga para medis yang terampil, profesional, etis, dan berwawasan nasional diharapkan memberikan persepsi, penampilan rumah sakit yang bermutu, efisien dan efektif. Salah satu upaya antisipasi yang sudah mulai dilaksanakan dan akan terus dikembangkan adalah melakukan peran rumah sakit dalam pembangunan kesehatan di Sumatera Utara pada khususnya dan di

Indonesia pada umumnya, sehingga pencapaian derajat kesehatan masyarakat dapat lebih cepat terwujud.

UJI VALIDITAS

Variabel	Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _s tabel	Keterangan
Kerjasama Tim (X1)	P1	0.897	0,3	Valid
	P2	0.657	0,3	Valid
	P3	0.759	0,3	Valid
	P4	0.897	0,3	Valid
	P5	0.712	0,3	Valid
	P6	0.516	0,3	Valid
Kompetensi (X2)	P7	0.890	0,3	Valid
	P8	0.786	0,3	Valid
	P9	0.543	0,3	Valid
	P10	0.738	0,3	Valid
	P11	0.890	0,3	Valid
	P12	0.890	0,3	Valid
Kinerja (Y)	P13	0.739	0,3	Valid
	P14	0.730	0,3	Valid
	P15	0.877	0,3	Valid
	P16	0.826	0,3	Valid
	P17	0.542	0,3	Valid
	P18	0.877	0,3	Valid
	P19	0.826	0,3	Valid
	P20	0.608	0,3	Valid
	P21	0.735	0,3	Valid
	P22	0.941	0,3	Valid

Berdasarkan pengujian dari semua butir pertanyaan ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid karena nilai korelasi > dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan. berdasarkan hasil tersebut karena nilai r hitung > dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan

UJI RELIABILITAS

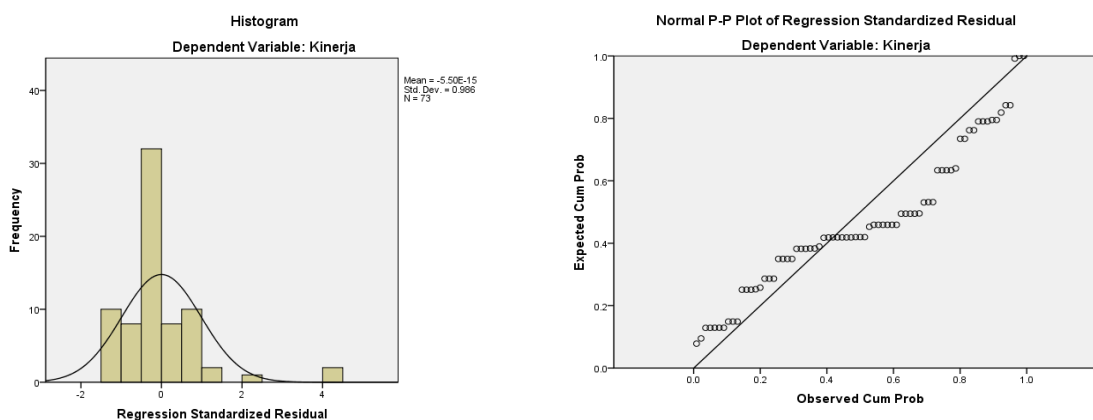
Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kerjasama Tim (X1)	0,898	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,922	Reliabel

Kinerja (Y)	0,942	Reliabel
-------------	-------	----------

Berdasarkan tabel di atas, maka variabel kerjasama tim, kompetensi, kinerja di nyatakan reliabel. Hal ini dapat di lihat dari nilai variabel kerjasama tim (X_1) sebesar $0,898 > 0,60$ untuk variabel kompetensi (X_2) sebesar $0,922 > 0,60$ dan variabel terikat kinerja (Y) sebesar $0,942 > 0,60$ untuk. Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($> 0,60$).

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas



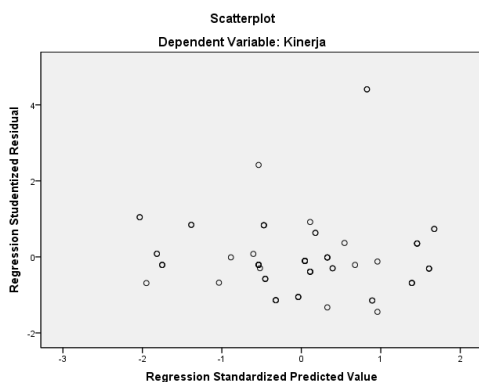
Dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal karena garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal. dari gambar P-P plot memperlihatkan titik-titik yang menyebar disekitar garis mengikuti garis diagonal. Dengan demikian penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sudah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kerjasama Tim	.663	1.509
	Kompetensi	.663	1.509

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen dibawah nilai 5 dan nilai tolerance dibawah nilai 1 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas sehingga model tersebut *reliable* sebagai dasar analisis

Uji Heteroskedastisitas



Dapat dilihat dari gambar disamping, bahwa pencaran data pada scatter plot tidak menunjukkan pola tertentu (acak). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heterosdastisitas

ANALISIS LINER BERGANDA

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara kompensasi dan motivasi sebagai variabel *independent* (bebas) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* (terikat). Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.761	1.174		.648	.519		
	Kerjasama Tim	.713	.045	.523	15.850	.000	.663	1.509
	Kompetensi	.931	.054	.573	17.344	.000	.663	1.509

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients regresi diperoleh :

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$y = 0.761 + 0.713X_1 + 0.931X_2 + 0,05$$

- 1) Konstanta diperoleh nilai 0.761 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kerjasama tim (X1) dan kompetensi (X2) bernilai konstan, maka kinerja sebesar 0.761

- 2) Koefisien variabel kerjasama tim (X_1) diperoleh nilai 0.713, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel kerjasama tim (X_1) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 7,13% dengan asumsi variabel kompetensi (X_2) dianggap tetap.
- 3) Koefisien variabel kompetensi (X_2) diperoleh nilai 0.931, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel kompetensi (X_2) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 9,31% dengan asumsi variabel kerjasama tim (X_1) dianggap tetap

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.761	1.174		.648	.519		
Kerjasama Tim	.713	.045	.523	15.850	.000	.663	1.509
Kompetensi	.931	.054	.573	17.344	.000	.663	1.509

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh :

1. Variabel Bebas X_1 (Kerjasama Tim)

Nilai t_{hitung} diperoleh 15.850 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.666 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 15.850 > t_{table} 1.666 dan nilai $p-value$ pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan.

2. Variabel Bebas X_2 (Kompetensi)

Nilai t_{hitung} diperoleh 17.344 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 7.881 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 17.344 > t_{table} 1.666 dan nilai $p-value$ pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kompetensi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan

Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	782.979	2	391.490	657.516	.000 ^a

Residual	41.679	70	.595		
Total	824.658	72			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kerjasama Tim
b. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Pengolahan Data SPSS (2019)

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $657.516 > 3.12$ artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim dan kompetensi secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan.

Koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.949	.948	.772

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kerjasama Tim
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,948. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 94,8% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor kerjasama tim dan kompetensi Sisanya sebesar 5,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel kerjasama tim diperoleh nilai t_{hitung} diperoleh 15.850 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.666 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $15.850 > t_{table}$ 1.666 dan nilai $p-value$ pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan dan berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel kompetensi diperoleh nilai t_{hitung} diperoleh 17.344 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 7.881 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $17.344 > t_{table}$ 1.666 dan nilai $p-value$ pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kerjasama tim dan kompetensi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan
2. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $657.516 > 3.12$ artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya

signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim dan kompetensi secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan

3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,948. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 94,8% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor kerjasama tim dan kompetensi Sisanya sebesar 5,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

Saran

1. Untuk masalah kerjasama tim pihak Rumah Sakit Permata Bunda Medan juga perlu untuk membentuk tim management yang mampu menjalankan desain pekerjaan, proses pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan kekompakan perawat dalam bekerja sama dengan baik supaya kinerja kerja perawat juga meningkat
2. Berdasarkan hasil observasi mengenai kompetensi yang cukup pada hampir semua indikator kompetensi namun peneliti menyarankan untuk instansi agar lebih mengefektifkan penggunaan teknologi informasi dan lebih sering mengadakan pelatihan-pelatihan dan seminar yang berhubungan dengan pekerjaan dan kemampuan dalam berhubungan dengan atasan masing-masing

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sanusi. dan M. Sobry Sutikno. 2009, **kepemimpinan sekarang dan masa depan dalam membentuk budaya organisasi yang efektif**, Jakarta. Prospect
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Azmi, N., & Syahrial, H. (2016). PENGARUH KOMUNIKASI YANG EFEKTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LANGKAT NUSANTARA KEPONG KANTOR KEBUN GOHOR LAMA. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 3(1).
doi:<https://doi.org/10.31289/jkbm.v3i1.238>
- Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2008
- Bakhtiar, Sofyan. 2008. **Penerapan Metode Pembelajaran Kooperatif Model Jigsaw untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa SMP**). Malang: FKIP UNM.

- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 5(1), 53-62.
- Dewi. (2007). Analisis Pemahaman Konsep **Pembelajaran Ciri-Ciri perilaku organisasi Dengan Pendekatan Kontekstual**. Skripsi Sarjana
- Dyne, Van & Graham, J.W. 2008. "*Organizational Citizenship Behavior*." Academic Management Journal.
- Fadhil Masyhura, (2009), "**Pengaruh Pengawasan Atasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat**, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang"
- George R. Terry ,2000.**Prinsip-Prinsip Manajemen. (Edisi Bahasa Indonesia)**. PT.Bumi Aksara: Bandung
- Ghozali, Imam. 2007. **Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Cetakan Empat.Badan Penerbit Universitas diponegoro. Semarang
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, Drs., M.Si., 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P,2006, **Manajemen Dasar, Pengertian, dan. Masalah,Edisi Revisi**, Bumi Aksara:Jakarta
- Hutapea, Thoha. 2008. Kompetensi Komunikasi Plus: Teori Desain, Kasus dan Penerapan Untuk HR dan Organisasi yang Dinamis, Penerbit: Gramedia Pustaka Umum. Jakarta
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan MattesonM.T. 2006. **Perilaku dan Manajemen Organisasi**. Jilid 1 dan 2. Edisi ketujuh.Erlangga, Jakarta
- Kreitner,Robert dan Kinicki, Angelo. 2008, **Perilaku Organisasi**. Edisi pertama.buku 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Lubis, A., & Prayudi, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Marbun, P., & Siregar, M. Y. (2014). Pengaruh Penempatan dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Al-Fitian School Medan.
- Moehariono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia. Indonesia
- Mondy, R. Wayne, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kespuluh, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mulia,U,A. (2019). Tinjauan Terhadap Kualitas Kerja Berdasarkan Pengalaman Kerja Dan Motivasi Pada PT.Latexindo Toba Perkasa Kabupaten Deli Serdang. *Journal of Education and Humaniora and Sciences (JEHSS)*. 2(2) 2019: 279-291
- Nasution, A. M. U., & Prayudi, A. (2017). Pengaruh Pengembangan Karier, Penilaian Prestasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Medan.
- Prayudi, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 20-27.
- Prayudi, A. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus pada sebuah Badan USAha Milik Negara. *Jurnal Kewirausahaan*, 3(2), 15-25
- Sedarmayati. 2009. **Sumber Daya Manusia dan Produktinitas Kerja**, CV Mandar Maju, Bandung
- Sedarmayati. 2011 **Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan kelima)**, CV Mandar Maju, Bandung
- Siagian Sondang P., 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kelima Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Siregar, M. Y., & Nasution, A. M. U. (2010). Pengaruh Hubungan antar Manusia (Human Relations) terhadap motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Stella Maris Medan. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen ISSN*, 2407, 2648.
- Soekidjan. 2009. **Manjaemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: BumiAksara

Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. **Perilaku Organisasi** Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2006. "**Metode Penelitian Bisnis**". Alfabeta, CV : Bandung

Syahrial, H., & Robica, D. (2014). Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Medan. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 1(1), 43-49.

Tika, MP. 2006. **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**. Jakarta : Bumi Aksara

Walter, Harrison, T.Jr. et.al. 2008. *Akuntansi Keuangan: International Financial Reporting Standards*, terj. Gina Gania, Jakarta: Erlangga.

West, Turner. 2008. "**Pengantar Teori Komunikasi**". Jakarta. Salemba Humanika

Wibowo. 2012. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa

..