

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN RUMAH SAKIT UMUM CAHAYA MEDIKA KOTA MAKASSAR

Rizqah Ridhawana MT¹, H. Salim Basalamah², Ramlawati³

Universitas Muslim Indonesia, Makasara, Indonesia¹

Universitas Muslim Indonesia, Makasara, Indonesia²

Universitas Muslim Indonesia, Makasara, Indonesia³

e-mail: andiikha653@gmail.com¹

Abstract: Conducted at the Service and Supervision Office at Cahaya Medika General Hospital, Makassar, this study aimed to: (1) analyze the effect of career development on employee performance; (2) elucidate the influence of work motivation on the employee performance; (3) examine the impact of competence on employee performance. This study employed descriptive analysis and multiple linear regression analysis. It was conducted at Cahaya Medika General Hospital, Makassar City, located on Jl. KM Independence Pioneers. 8 No. 27 Makassar, South Sulawesi for approximately two months from October to November 2023 with 89 respondents as population. The results of this study demonstrated that the following factors had an impact on employee performance at Service and Supervision Office at Cahaya Medika General Hospital, Makassar: (1) Career development had a positive and significant effect; (2) Work motivation illustrated a positive and significant influence; (3) Competence confirmed a positive and significant impact.

Keywords: Career Development; Work Motivation; Competency; Performance

Abstrak: Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk mengetahui (1) Untuk Menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Rumah Sakit Umum Cahaya Medika Kota Makassar. (2) Untuk Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Rumah Sakit Umum Cahaya Medika Kota Makassar. (3) Untuk Menganalisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Rumah Sakit Umum Cahaya Medika Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Cahaya Medika Kota Makassar yang berlokasi di Jl. Perintis Kemerdekaan KM. 8 No. 27 Makassar Sulawesi Selatan, dilaksanakan selama kurang lebih 2 (dua) bulan mulai Oktober s/d November 2023. Populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 89 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Rumah Sakit Umum Cahaya Medika Kota Makassar. (2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Rumah Sakit Umum Cahaya Medika Kota Makassar. (3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Rumah Sakit Umum Cahaya Medika Kota Makassar.

Kata kunci: Pengembangan Karir; Motivasi Kerja; Kompetensi; Kinerja

PENDAHULUAN

Pengembangan karir merupakan faktor yang paling berhubungan dengan kepuasan kerja perawat. Sistem jenjang karir menuntut manajemen suatu organisasi untuk menciptakan jalur karir termasuk cara yang dapat ditempuh oleh pegawainya agar mencapai karir tersebut. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang melakukan, bersikap dan bertindak laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi akan menjadi positif apabila seseorang merasa senang dan tertarik pada pekerjaan, namun motivasi menjadi negatif apabila seseorang merasa bosan dan tertekan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik sesuai yang diharapkan. Hal lain yang harus diperhatikan selain pengembangan karir dan motivasi kerja hal yang terpenting harus diperhatikan adalah kompetensi.

Kompetensi merupakan hal yang sangat penting guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

RSU Cahaya Medika adalah rumah sakit umum milik pemerintah di kota Makassar, Indonesia. RSU Cahaya Medika dibidang jasa pelayanan kesehatan di kota Makassar. RSU Cahaya Medika Makassar melayani berbagai pelayanan kesehatan yang terdiri dari, rawat inap, rawat jalan, gawat darurat, graha spesialis dan juga penunjang non medik yang terdiri dari, instalasi gizi, instalasi pemeliharaan sarana, prasarana dan alat, instalasi laundry dan instalasi sanitasi. Instalasi sanitasi adalah instalasi yang menangani kegiatan-kegiatan sanitasi rumah sakit meliputi: pemantauan kualitas lingkungan, pengelolaan limbah dan penyehatan air, kesehatan lingkungan kebersihan dan pengawasan lingkungan. RSU Cahaya Medika Makassar juga sebagai salah satu rumah sakit rujukan nasional yang status Akreditasi Tipe-C menuntut pelayanan harus sebaik mungkin dalam pelaksanaan, pembinaan dan peningkatan kinerja pegawai serta banyak pekerjaan dan tanggung jawab menuntut pegawai untuk memacu diri meningkatkan kemampuan kerjanya guna mendukung tercapainya tujuan Organisasi.

Berdasarkan fenomena fenomena GAP yang terjadi pada Rumah Sakit Umum Cahaya Medika Kota Makassar menunjukkan bahwa karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, karyawan karyawan yang kurang ramah terhadap pengunjung, dan karyawan kurang cepat dan cekatan dalam melayani permintaan tamu dan rendahnya kinerja karyawan menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan uraian masalah yang ditemukan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut, dengan mengambil judul "Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Rumah Sakit Umum Cahaya Medika Kota Makassar".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan proses yang dilakukan secara bertahap, yakni dari perencanaan dan perancangan penelitian, penentuan focus penelitian, waktu penelitian, pengumpulan data, analisis dan penyajian hasil penelitian. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Hal ini dikarenakan pendekatan kuantitatif memiliki banyak keuntungan bagi penelitian ini yakni subjek dan sampel sudah diketahui, instrument pengumpulan data sudah dipersiapkan, fleksibel, menghemat waktu dan lebih praktis. Selain itu pendekatan kuantitatif dapat menguji korelasi yang signifikan dengan cara menggunakan metode *statistic*.

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat *Ekplanatory* yaitu bentuk penelitian yang akan menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel independen yang terdiri dari pengembangan karir, motivasi dan kompetensi dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada kantor Rumah Sakit Umum Cahaya Medika Kota Makassar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. (Ghozali, 2016). Adapun hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Semua Variabel

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.	1	0,901	0,312	Valid
	2	0,890		
	3	0,828		

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2 Motivasi Kerja	1	0,859	0,312	Valid
	2	0,872		
	3	0,828		
	4	0,828		
	5	0,859		
	6	0,822		
	7	0,781		
	8	0,808		
Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X3 Kompetensi	1	0,787	0,312	Valid
	2	0,908		
	3	0,888		
	4	0,814		
	5	0,868		
	6	0,908		
Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y Kinerja	1	0,832	0,312	Valid
	2	0,902		
	3	0,851		
	4	0,864		
	5	0,902		
	6	0,902		

Hasil Olahan SPSS. 2023

Berdasarkan tabel diatas maka semua variabel penelitian memiliki nilai hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,312, sehingga item-item pertanyaan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid. Sementara itu untuk melihat uji reliabilitas kuisener, maka digunakan uji reliabilitas sebagaimana terdapat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ket
X1 Pengembangan Karir	0,839	Reliabel

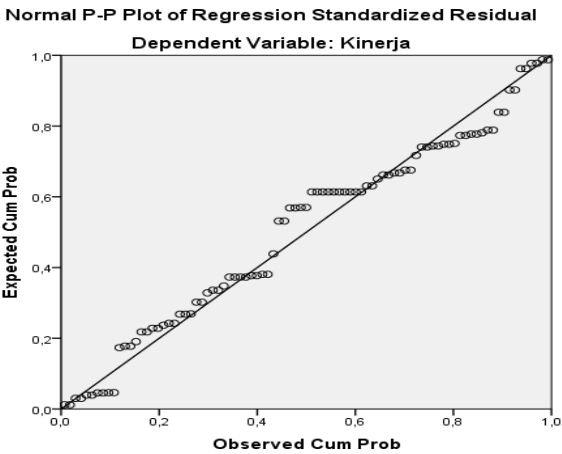
X2. Motivasi Kerja	0,795	Reliabel
X3 Kompetensi Kerja	0,813	Reliabel
Y. Kinerja Pegawai	0,814	Reliabel

Sumber data: Hasil Olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas maka semua variabel penelitian memiliki nilai **Cronbach Alpha** lebih besar dari nilai standar yaitu 0,60 sehingga item-item pertanyaan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

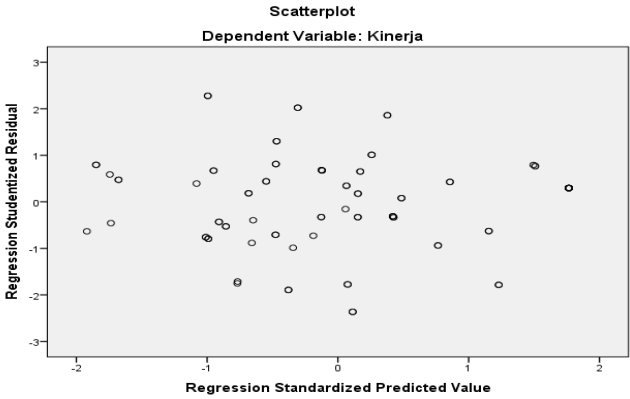
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber data: Hasil Olahan SPSS 2023

Uji Heteroskedastisitas



Sumber data: Hasil Olahan SPSS 2023

Dalam hasil uji dengan bantuan program SPSS 2023 uji homoskedastisitas dapat dilihat dari perbandingan nilai t dengan nilai signifikan sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Nilai t	Nilai Sig	Keterangan

1	X1 ----- Y	3,329	0,001	Positif dan Signifikan
2	X2 ----- Y	4,655	0,000	Positif dan Signifikan
3	X3 ----- Y	4,214	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	,377	1,400		,269	,788
	Pengembangan Karier	,356	,107	,240	3,329	,001
	Motivasi Kerja	,307	,066	,404	4,655	,000
	Kompetensi	,322	,076	,338	4,214	,000

Sumber Data SPSS 2023

Nilai uji t menunjukkan tingkat singnifikan konstanta dan variable independent ;

1. Singnifikasi variable pengembangan karir konstanta : sig = 0,001 < 0,005
2. Singnifikasi variable motivasi kerja konstanta : sig = 0,000 < 0,005
3. Singnifikasi variable kompetensi konstanta : sig = 0,000 < 0,005

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	,377	1,400		,269	,788
	Pengembangan Karier	,356	,107	,240	3,329	,001
	Motivasi Kerja	,307	,066	,404	4,655	,000
	Kompetensi	,322	,076	,338	4,214	,000

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Tabel diatas diketahui bahwa nilai konstan yaitu $b_0 = 0.377$, variabel Pengembangan karir (X1) sebesar 0,356, variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,307, Variabel kompetensi (X3) 0,322. sehinggapersamaan regresi dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = 0.377 + 0,356 X_1 + 0,307X_2+ 0,322X_3$$

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,877 ^a	,770	,762	1,992	,770	94,769

Berdasarkan table diatas, maka untuk nilai *R square* atau R kuadrat yang diperoleh berdasarkan hasil analisis statistika dengan bantuan SPSS 24, diperoleh R² = 0,770 artinya 77,0 % pengaruh pengembangan karir (X₁), motivasi kerja (X₂) dan kompetensi (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan sisanya sebesar 23,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1128,653	3	376,218	94,769	,000 ^b
	Residual	337,437	85	3,970		
	Total	1466,090	88			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja						

Hasil olahan SPSS-2023

Pada tampilan output SPSS diatas diperoleh F-hitung = 94,769 (df 1 = 3, df 2 = 85) serta memiliki tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,005 maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang telah digunakan ini dapat meningkatkan Kinerja rumah sakit umum Cahaya medika kota Makassar.

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independent Pengembangan Karir (X₁), Motivasi Kerja (X₂), Kompetensi (X₃) terhadap Kinerja di Rumah Sakit Umum Cahaya Medika Kota Makassar, maka berikut ini akan dijelaskan sebagai berikut:

Variabel Pengembangan Karir X₁

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja rumah sakit umum Cahaya medika kota Makassar di dapat t tabel = 3,329 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat signifikan α = 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, terbukti (H1 diterima).

Variabel Motivasi Kerja X₂

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai didapat nilai t- tabel = 4,655 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil jika

dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Cahaya Medika Kota Makassar, terbukti (H2 diterima).

Variabel Kompetensi X3

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh kompetensi terhadap Kinerja pegawai didapat nilai t tabel = 4,214 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, terbukti (H3 diterima).

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Pengembangan Karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang. Menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat dilihat dari hasil Hipotesis pertama bahwa Pengembangan karir signifikan terhadap kinerja dimana $0,001 < 0,005$ jelas bahwa indikator yang digunakan mengukur pengembangan karir yaitu: Kerja yang secara mental menantang, mencermati hasil penelitian ini bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai maka dapat dikatakan bahwa hasil penelitian diperoleh bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Cahaya Medika kota Makassar. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai pengembangan karir yang membuktikan bahwa secara statistik pengembangan karir memberikan efek nyata terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Cahaya Medika Kota Makassar.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Cahaya Medika Kota Makassar. Menjawab rumusan masalah dari hasil Hipotesis kedua bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimana $0,000 < 0,005$ jelas bahwa indikator yang digunakan mengukur Berdasarkan jawaban responden pada setiap indikator, Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai Motivasi kerja yang membuktikan bahwa secara statistik Motivasi kerja memberikan efek nyata terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Cahaya Medika Kota Makassar.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Cahaya Medika Kota Makassar. Menjawab rumusan masalah dan hipotesis ketiga dapat dilihat bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimana $0,000 < 0,005$ jelas bahwa indikator yang digunakan mengukur berdasarkan jawaban responden pada setiap indikator, maka dapat dijelaskan bahwa semua indikator Kompetensi yaitu keterampilan/keahlian, keterampilan manajemen, keterampilan mengambil Tindakan, keterampilan bekerjasama, dan keterampilan menyesuaikan diri, hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai kompetensi yang membuktikan bahwa secara statistik kompetensi memberikan efek nyata terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Cahaya Medika Kota Makassar.

KESIMPULAN

1. Pengembangan Karir terbukti mampu memberi kontribusi terhadap peningkatan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Cahaya Medika Kota Makassar. Sehingga dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima dan terbukti.
2. Motivasi kerja yang diukur dengan kinerja pegawai terbukti mampu memberi kontribusi terhadap peningkatan kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Cahaya Medika Kota Makassar. Sehingga dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima dan terbukti.

3. Kompetensi terbukti mampu memberi kontribusi terhadap peningkatan kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Cahaya Medika Kota Makassar. Sehingga dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima dan terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin meningkatkan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Cahaya Medika Kota Makassar.

SARAN

1. Saran untuk penelitian lanjutan, penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan item pertanyaan pada kuesioner yang berbeda dengan pertanyaan kuesioner penelitian lainnya. Bagi peneliti selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi.
2. Kantor Pengawasan dan Pelayanan Rumah Sakit Umum Cahaya Medika Kota Makassar harus memperhatikan dan meningkatkan kompetensi pegawai dengan melakukan pelatihan guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan kerja dan sikap atau perilaku. Sehingga pegawai mendapat ilmu tambahan yang berguna di masa sekarang dan di masa yang akan datang. Sedangkan pengembangan karir yang dilakukan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Rumah Sakit Umum Cahaya Medika Kota Makassar sudah sangat baik, akan tetapi ada baiknya apabila dapat mempertahankan program-program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai. Pimpinan atau rekan kerja hendaknya harus saling menghargai dan memberi motivasi dengan cara memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggreany Hustia, 2020, Jurnal, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang
- Astuti Indriawati, 2020, Skripsi, Peran Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rantepao Kabupaten Toraja Utara Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar
- Almustofa.2015.Dasar-Dasar Manajemen SDM. Bandung: Rosdakarya
- Ananda, G. D., Basalamah, S., & Dkk. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 3(1). <http://pasca-umi.ac.id/index.php/jms/article/view/911>
- Bangun, Wilson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.
- Erik Estrada, 2021, Skripsi, Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Instalasi Sanitasi Rsup Dr. Mohammad Hoesin Palembang Fakultas Ekonomi Universitas Tridinant Palembang
- Elisnawati, E., Mas'ud, M., & Selong, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal on Education*, 5(3). <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1619>
- Handoko, T. Hani. (2014). Manajemen Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P.(2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Kasmir, T., & Ramlawati, R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkajene Dan

Kepulauan. Jurnal Manajemen & Organisasi Review (MANOR), 2(2).
<https://doi.org/10.47354/mjo.v2i2.242>

Karim Muqtasim Indra Wijaya, 2012, Skripsi, Analisis Pengukuran Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Sragen Dengan Menggunakan Metode Balanced Scorecard Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Mangkunegara, A.P. (2009). Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan keenam. Bandung: Refika Aditama

Moehersono.(2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Komputer. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Nanda Octavia Fitri Permatasari, Nurkholis, Ph.D., Ak., CA. 2015, Analisis Pengukuran Kinerja Rumah Sakit Dengan Pendekatan Balanced Scorecard (Studi Kasus Pada RSI Hasanah Muhammadiyah Mojokerto) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Nasir, M., Basalamah, J., & Murfat, M. Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Akrab Juara, 1(April). <http://repository.umi.ac.id/484/3/380-Article%20Text-1298-1-10-20200416.pdf>

Pratiwi, N., Amang, B., & Sahabuddin, Z. A. (2023). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) PSDA di Pinrang, Sulawesi Selatan. Jurnal Simki Economic, 6(1). <https://doi.org/10.29407/jse.v6i1.207>

Priyatno, Duwi. (2010). Paham Analisa statistik Data dengan SPSS. Yogyakarta: Penerbit Mediakom.

Rivai, Veitzhal & Sagala, Ella Jauvani. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktek. Jakarta : PT. Raja grafindo Persada

Robbins, P Stephen, 2002. Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima, Alih Bahasa Halida. dan Dewi Sartika, Erlangga, Jakarta.

Reski Saputra, 2020, Skripsi, Analisis Pengukuran Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Bangkinang Dengan Pendekatan Balance Score Card, Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru

Sandrawati. (2012). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.

Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Subekhi, Akhmad & Jauhar, Mohammad. (2012). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Prestasi Pustakaraya.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Penerbit Alfabeta

Sunyoto, Danang. (2011). Praktik SPSS Untuk Kasus. Yogyakarta : Penerbit Nuba Medika (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit Nuba Medika

Suwatno & Priansa, Donni Juni. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Penerbit Alfabeta.

Tri Afriska, 2017, Skripsi, Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka, Universitas Bangka Belitung

Torang, Syamsir. (2013). Organisasi & Manajemen. Bandung : Penerbit Alfabeta Umar

Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Pers

Wike Pertiwi dkk, 2019, Jurnal, Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Cirebon, Jurnal Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon Volume 14 No. 2, 2019, ISSN : 2337-4012

Yuli, 2012, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yudha Khoirunnizar, 2022, Jurnal, Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Emas Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra Semarang

Yuyuk Liana, 2018, Jurnal, Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur), Jurnal Administrasi dan Bisnis, Volume : 12, Nomor : 1, Juni 2018, ISSN 1987-726X