

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PDAM KOTA PADANG**

Andes Prayuda Yunanda¹, Eva Mafufah², Nurhayan Hidayaty³, Bambang. AZ⁴, Rika
Wulandari⁵, Syafwandi⁶

^{1,2,3,4,5,6}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

E-mail: andeznanda2@gmail.com¹, evamafufah03@gmail.com²,
nurhayan.hidayaty@gmail.com³, azbambang837@gmail.com⁴, rw08121988@gmail.com⁵,
syafwandi@upiypk.ac.id⁶

ABSTRACT

This study aims to examine the extent of influence of personality and work ability on work performance through work motivation as an intervening variable at the Padang City PDAM. The data collection method was through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 69 respondents. The analysis method used was path analysis using smartpls. The results of the study obtained based on the Partial Test showed a significant positive influence of personality on work motivation. There was a significant positive influence of work ability on work motivation. There was a significant positive influence of personality on work performance. There was an insignificant positive influence of work ability on work performance. There was a significant positive influence of work motivation on work performance. There was a significant positive influence of personality on work performance through work motivation. There was an insignificant positive influence of work ability on work performance through work motivation.

Keywords: *Personality, Work Ability, Work Motivation and Work Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pdam Kota Padang. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 69 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur menggunakan smartpls. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepribadian terhadap Motivasi Kerja. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Kerja. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepribadian terhadap Prestasi Kerja. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepribadian terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja.

Kata Kunci: *Kepribadian, Kemampuan Kerja Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi ataupun organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan. Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategis dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategis.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah Prestasi Kerja karyawannya. Prestasi Kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Setiap perusahaan pasti menginginkan

karyawannya mempunyai Prestasi Kerja. Adanya karyawan yang berprestasi itu akan menjadikan kinerja perusahaan meningkat. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Menurut (Mahmudi, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja yaitu Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Pengetahuan, Keterampilan (*skill*), Kompetensi, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Kecerdasan Emosional dan Komunikasi. Dalam hal ini Prestasi Kerja merupakan tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan. Perusahaan akan mampu mencapai tujuan atas dasar kinerja yang di ukur dari Prestasi Kerja Karyawannya. Salah satu perusahaan yang yaitu PDAM Kota Padang.

Pada dasarnya dampak kinerja bagi organisasi yaitu untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Perkembangan dan kemajuan perusahaan meliputi perkembangan teknologi industri serta

kemajuan dalam bidang operasional perusahaan. Selain itu dampak utama kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan akan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan tercapai. Dengan tercapainya tujuan dari perusahaan maka akan mampu mensejahterakan karyawannya (**Robbins & Coutler, 2016**).

Hal yang di penting dalam kinerja yaitu kualitas, kuantitas ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan karyawan. Kuantitas kerja yang merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Ketepatan Waktu tingkat aktivitas di selesaikan padaawal waktu yang di tentukan. Efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Kinerja merupakan keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik dari karyawan dapat dilihat dari kemampuan seorang karyawan dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja mendapatkan hasil yang optimal dan memuaskan.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau

melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. Pada dunia kerja, kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui tipe pekerjaan seperti apa yang tepat bagi seseorang. Apabila kompetensi atas diri seorang karyawan telah diketahui maka perusahaan pun mampu membantu untuk mengembangkan pribadi melalui training atau pelatihan tertentu. Selain itu, kompetensi yang dimiliki seorang karyawan mampu menjadi petunjuk bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana ia mampu menampilkan diri dan memberikan hasil kerja optimal untuk organisasi.

Tidak hanya itu, melalui kompetensi yang kita miliki perusahaan lebih mengetahui posisi apa yang cocok dan tepat untuk kita. Bukan menjadi acuan baku bahwa kompetensi menjadi suatu hal paling penting untuk dimiliki seorang karyawan, tetapi sebagai calon karyawan kita perlu tahu kira-kira kompetensi seperti apa yang umumnya diinginkan perusahaan. Dalam hal ini, kita diharapkan kompeten dalam melakukan pekerjaan di dunia kerja. Kompeten diartikan kemampuan dan kewenangan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang didasari oleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.

Menurut (**Priansa, 2016**) menyatakan bahwa Motivasi Kerja merupakan suatu dorongan agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh

pimpinan. Motivasi Kerja merupakan suatu dorongan agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dalam menyikapi hasil kerja yang maksimal perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja karyawannya. Motivasi kerja karyawan sangat menentukan hasil kerja yang di harapkan oleh perusahaan.

Hal-hal yang di penting dalam motivasi kerja karyawan yaitu adanya hubungan baik dengan atasan, lingkungan kerja yang kondusif, adanya kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan adanya tunjangan dari perusahaan. Kemudian alam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. Serta Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Farida, 2019) menyatakan bahwa Kepribadain memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Serta penelitian yang dilakukan oleh (Manurung, 2019) menyatakan bahwa Kepribadain memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Budiono, 2018) menyatakan bahwa Kemampuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Nasus, 2019) menyatakan bahwa Kemampuan memiliki pengaruh yang

positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Sinaga, 2019) menyatakan bahwa Kemampuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

METODE PENELITIAN

1) Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *SmartPLS*. *SmartPLS* merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM. *SmartPLS* didasarkan pada gagasan yang memiliki dua prosedur iteratif yang menggunakan estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan *multi-komponen*. Dengan menerapkan prosedur, algoritma ini bertujuan untuk meminimalkan *varians* dari semua variabel dependen, oleh karena itu penyebab dan arah antara semua variabel perlu didefinisikan secara jelas. *SmartPLS* terbagi atas model pengukuran dan model struktural. *SmartPLS* merupakan metode yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi *normal multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). *SmartPLS* juga lebih efisien dengan perhitungan alogaritma yang mampu mengestimasi model yang lebih besar dan komplek dengan ratusan variabel laten dan ribuan indikator (Sukmawati, 2023).

2) Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Di dalam teknik analisis data dengan menggunakan *SmartPLS* ada tiga kriteria

untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* yang diestimasi dengan *Software SmartPLS*. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel *Outer Loading* pada *SmartPLS* (Darwin, 2021). Pada pengujian *composite reliability* ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang terdapat pada tabel *Composite reliability* dan *Cronbachs Alpha* yang nilai nya harus lebih besar dari 0,7. Untuk pengujian *Disriminant Validity* dapat dilihat pada nilai *cross loading*. Nilai korelasi indikator terhadap konstruknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Terdapat cara lain untuk menguji *Disriminant Validity* dengan membandingkan nilai akar dari *Avrage Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya.

1. Measurement Model atau Validitas

Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap

pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai *convergent validity* diatas 0,7.

2. Reliabilitas

Setelah diketahui tingkat kevalitan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat *keandalan data* atau *tingkat reliabel* dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,70.

3. R-square

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner model* akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*.

3) Koefisien Jalur (*Path Coeficient*) dan Uji Hipotesis

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Penelitian

Tabel 1. Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

No.	Kuesioner	Jumlah	Persentase%
1	Kuesioner yang didistribusikan	69	100
2	Kuesioner yang tidak Kembali	0	0
3	Kuesioner yang salah isi (cacat atau rusak)	0	0
4	Kuesioner yang layak untuk olah data	69	100

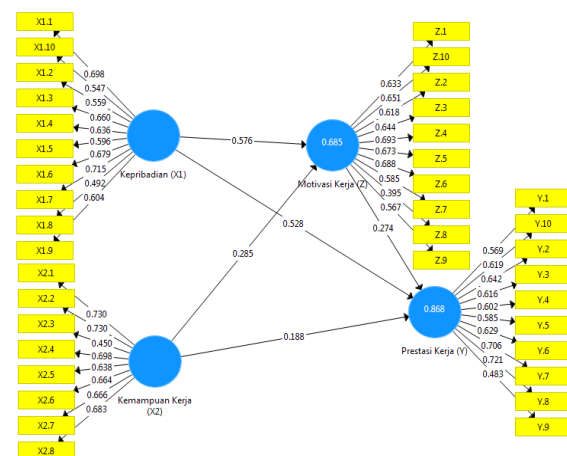
Sumber : Hasil Survey, tahun 2025

2. Analisis Data Penelitian

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstruksya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7.

3. Pengujian Outer Model (Structural Model) Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

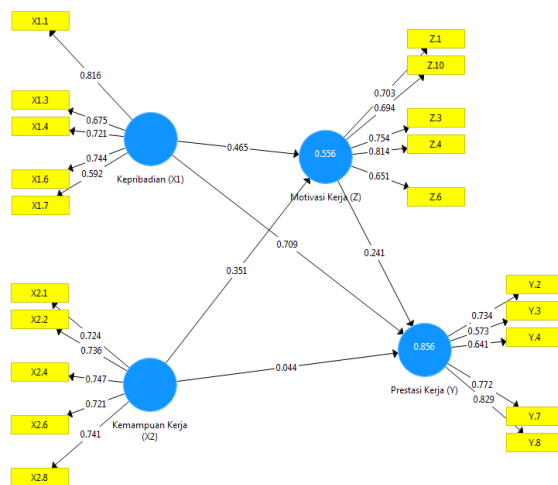


Gambar 1. Outer Loadings Sebelum Eliminasi

Dalam teknik analisis data dengan menggunakan *SmartPLS* ada tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item *score* atau *component score* yang diestimasi dengan *Software PLS*. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7 Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7.

4. Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi

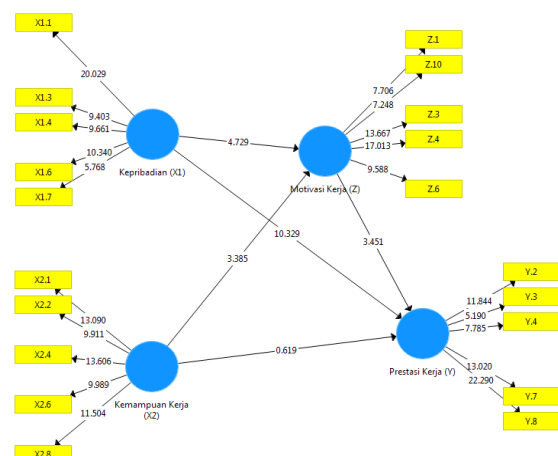
Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Outer Loadings Setelah Eliminasi

5. Pengujian Outer Model (Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.



Gambar 3. Struktural Model Outer

Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Kepribadian dan Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Motivasi Kerja} = 4,729 X_1 + 3,385 X_2 + e_1$$

- Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$\text{Prestasi Kerja} = 10,329 X_1 + 0,619 X_2 + 3,451 Z + e_2$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner model* akan dievaluasi melalui nilai *R-Square* konstruk Prestasi Kerja sebesar 0,856 atau sebesar 85,6%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Prestasi Kerja dari konstruk Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk Motivasi Kerja sebesar 0,556 atau sebesar 55,6% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Kepribadian dan Kemampuan Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Motivasi Kerja. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel

endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural*

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepribadian terhadap Motivasi Kerja. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Kerja. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepribadian terhadap Prestasi Kerja. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepribadian terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiono, A. (2018) 'Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kreativitas Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Produksi Pada Pt. Muler Pasific Labelindo, Jawa Barat', 5(1), Pp. 1–17.
- Darwin, M. (2021) *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Media Sains Indonesia Dan Penulis.
- Farida, Umi (2019) 'Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Di Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo', *Hilos Tensados*, 1, Pp. 1–476. Available At: <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Mahmudi (2016) *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta: STIE. YKPN.
- Mangkunegara, A.. A.P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Manurung, A. (2019) 'Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT . BPR Perbaungan Hombar Makmur', *Journal Of Management Science (JMAS)*, 2(1), Pp. 1–6.
- Nasus, E. (2019) 'Hubungan Komitmen Kerja Dan Kecerdasan Emosional Dengan Prestasi Kerja Pegawai Akademi Keperawatan Kabupaten Kolaka', *Jurnal Surya Medika*, 5(1), Pp. 188–200. Available At: <https://doi.org/10.33084/Jsm.V5i1.972>.
- Priansa, D. (2016) *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

- Robbins & Coutler (2016) *Human Resources Management*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sinaga, H. (2019) 'Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Depot Fp Lpg Pertamina Tandem', *Hilos Tensados*, 1, Pp. 1–476. Available At: <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Sukmawati, A.S. (2023) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.