

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, PEMBERDAYAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. HASJRAT ABADI SUDIRMAN KOTA MANADO**

*ANALYSIS THE EFFECT OF COMPETENCE, EMPOWERMENT AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE JOB PERFORMANCE AT PT. HASJRAT ABADI SUDIRMAN KOTA MANADO*

Oleh:

**Priskila M.A Rantung<sup>1</sup>**

**Greis M. Sendow<sup>2</sup>**

**Regina Trifena Saerang<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

<sup>1</sup>[rantungpriskila@yahoo.com](mailto:rantungpriskila@yahoo.com)

<sup>2</sup>[greis\\_sendow@gmail.com](mailto:greis_sendow@gmail.com)

<sup>3</sup>[regina.saerang@unsrat.ac.id](mailto:regina.saerang@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Ketatnya persaingan dan tuntutan profesionalitas karyawan yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus di hadapi. Namun apabila karyawan memiliki prestasi kerja yang baik maka karyawan tersebut dapat mengerjakan sesuai apa yang menjadi tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis atau mencari tahu pengaruh kompetensi, pemberdayaan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang berada di PT. Hasjrat Abadi Sudirman Kota Manado yaitu 70 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 70, diambil menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Secara simultan kompetensi, pemberdayaan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Untuk meningkatkan prestasi kerja pada karyawan di PT. Hasjrat Abadi, disarankan untuk pihak manajemen sebaiknya semakin meningkatkan kompetensi, pemberdayaan dan kepuasan kerja karyawan agar mereka dapat semakin terampil dan berkompeten di bidangnya sehingga dengan demikian tujuan perusahaan dapat dicapai lebih dari apa yang diharapkan.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja.

**Abstract:** Human resources are a key factor in achieving organizational goals. This means, that humans are strategic resources in all organizational activities. The intense competition and the demands for employee professionalism which are increasingly high cause many pressures that must be faced. However, if the employee has good work performance, the employee can work according to the company's goals. The purpose of this study is to analyze or find out the effect of competence, empowerment and job satisfaction on employee work performance. The type of research used is associative with quantitative research methods. Data collection techniques using questionnaires. The population in this study were all employees who were at PT. Hasjrat Abadi Sudirman, Manado City, 70 employees. The number of samples used is 70, taken using saturated or census sampling technique. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results show that competency partially has a positive and significant effect on work performance, empowerment has a positive and significant effect on work performance, and job satisfaction has a positive and significant effect on work performance. Simultaneously competency, empowerment and job satisfaction have a positive and significant effect on work performance. To improve work performance of employees at PT. Hasjrat Abadi, it is recommended for management to increase their competency, empowerment and job satisfaction so that they can be more skilled and competent in their fields so that the company's goals can be achieved more than what is expected.

**Keywords:** Competence, Empowerment, Job Satisfaction and Job Performance.

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Keberhasilan perusahaan mempertahankan keberadaannya di dunia bisnis tidak lepas dari tercapainya tujuan perusahaan yang telah sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan. Proses pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana operasi yang tersedia, kecanggihan teknologi, sarana dan prasarana yang dimiliki, namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dari organisasi karena memiliki peranan penting dalam kegiatan organisasi. Prestasi kerja karyawan mempunyai keterkaitan dengan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sehubungan dengan hal dimaksud perlu diadakan pembinaan karyawan secara terus menerus, sehingga mereka mampu menghasilkan sesuatu yang berguna bagi diri sendiri maupun organisasi. Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada kenyataannya, prestasi yang dimiliki karyawan tidak sesuai harapan perusahaan. Perusahaan menemui ada beberapa prestasi kerja karyawan rendah. Misalnya, ada beberapa keluhan dari konsumen terhadap pelayanan dari karyawan. Beberapa keluhan tersebut adalah mendapat pelayanan yang kurang baik, lamban dalam pelayanan, keluhan yang disampaikan konsumen kurang ditanggapi oleh petugas pelayanan, sehingga konsumen merasa kurang dihargai dan terjadi kesalahpahaman komunikasi antara karyawan dan konsumen. Masalah berikut yaitu karyawan yang kurang disiplin, dalam hal ini kurang tepat waktu hadir di tempat kerja. Adapula beberapa karyawan dalam bidang penjualan seringkali malas dan/atau terlihat cuek, kurang ramah, dan menjawab seadanya pertanyaan konsumen dalam menjelaskan produk yang dijual. Ada juga karyawan yang kurang memahami unsur-unsur teknis dari kendaraan, bilapun dijelaskan, ada karyawan yang menjelaskan spesifikasi kendaraan belum sepenuhnya sesuai dengan ditawarkan. Bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang rendah maka akan menghambat perkembangan karir mereka sendiri dan merugikan perusahaan.

PT. Hasjrat Abadi adalah salah satu perusahaan dagang yang menjual mobil khususnya merek Toyota dan Yamaha di Kota Manado. Agar dapat bersaing dengan makin banyaknya dealer yang ada, PT. Hasjrat Abadi harus memperbaiki kinerja perusahaannya untuk meningkatkan volume penjualan. Faktor yang sangat berpengaruh adalah sumber daya manusia itu sendiri. Untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan yang terampil, berkompeten dan berwawasan luas dalam bidangnya, PT. Hasjrat Abadi Manado, melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia. Melalui pelaksanaan program tersebut PT. Hasjrat Abadi Manado mengharapkan adanya peningkatan prestasi karyawan dan diharapkan pelayanan terhadap konsumen juga akan meningkat. Pelayanan yang baik terhadap konsumen akan memberikan keuntungan bagi perusahaan yang tidak hanya sebatas profit, melainkan juga kepercayaan masyarakat terhadap PT. Hasjrat Abadi Manado.

**Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado.

**TINJAUAN PUSTAKA****Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sofyandi (2013: 6), Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading dan controlling*, didalam

setiap aktivitas/fungsi SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 15), manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

### **Prestasi Kerja**

Hasibuan (2016: 94) mengatakan bahwa, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Rivai (2005: 94), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

### **Kompetensi**

Wibowo (2012: 324) memberikan pengertian kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Noor (2015: 111) kompetensi adalah akumulasi dari pengetahuan dan hasil penelitian dan pengalaman secara kuantitatif maupun kualitatif dalam bidangnya, sehingga dapat menghasilkan inovasi sesuai dengan tuntutan zaman.

### **Pemberdayaan**

Lodjo (2013: 748-749), di mana pemberdayaan merupakan pemberian suatu tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan, dan pemberdayaan itu sendiri merupakan sarana untuk membangun kepercayaan antara sesama karyawan dan pihak manajemen.

Tielung (2013: 18) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan adalah proses berlakunya kewenangan dan tanggung jawab individu pada level lebih rendah dalam hirarki di sebuah organisasi.

### **Kepuasan Kerja**

Bangun (2012: 327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap terhadap pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2015: 73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka.

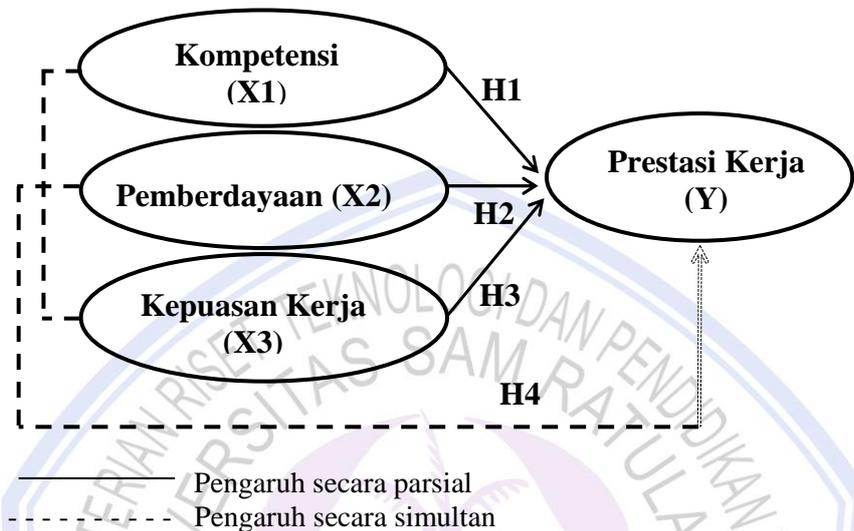
### **Penelitian Terdahulu**

Aprilda (2012) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal Dan Informal Regional I Medan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pengelolaan keuangan di BP-PNFI Regional I Medan. Ini berarti BP-PNFI Regional I Medan.

Hasri (2009) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Terhadap Prestasi Kerja (studi pada Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Asahan). Hasil penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh yang kuat antara pemberdayaan terhadap prestasi kerja.

Yuniastuti (2011) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Organik Agro Sistem di Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif dengan Prestasi Kerja Karyawan.

## Kerangka Penelitian



**Gambar 1.** Kerangka Penelitian

Sumber: *Kajian Teori*, 2020

## HIPOTESIS PENELITIAN

- H1: Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado.  
 H2: Diduga Pemberdayaan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado.  
 H3: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado.  
 H4: Diduga Kompetensi, Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk melakukan pencatatan dan mengolah data yang melibatkan angka-angka maupun skor atau nilai dari kuesioner sebagai instrumen dalam penelitian kuantitatif untuk dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2014: 8).

### Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Hasjrat Abadi Manado (cabang Sudirman) yang berjumlah 70 orang. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam penarikan sampel adalah metode sampling jenuh atau sensus. Metode sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono 2012:96) Sehingga pembagian kuesioner pada



Prestasi	Y1.1	0.839	Valid	0.767	Reliabel
Kerja (Y)	Y2.1	0.684	Valid		Reliabel
	Y3.1	0.807	Valid		Reliabel
	Y4.1	0.796	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 22

Hasil uji validitas pada tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam penelitian tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien alpha yang cukup besar lebih dari 0,60 jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel memenuhi syarat reliabilitas.

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi berganda, maka perlu dilakukan pengujian kualitas dari data yang ditandai oleh terpenuhinya sejumlah asumsi regresi.

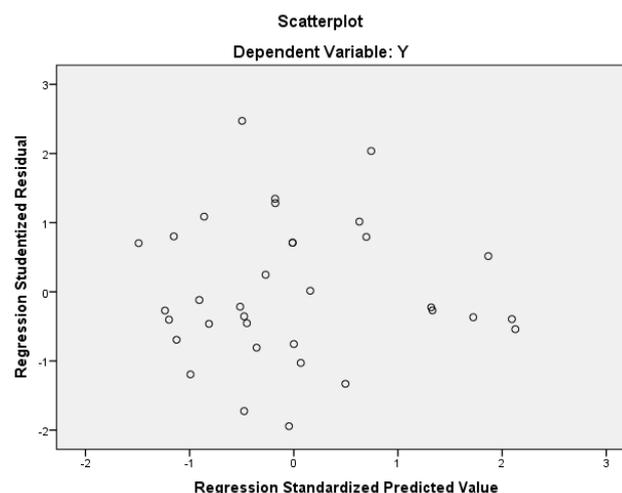
### Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
x1	,486	2,056
x2	,808	1,238
x3	,509	1,965

Sumber: Hasil olahan data SPSS 22

Berdasarkan hasil tersebut maka variabel kompetensi, pemberdayaan dan kepuasan kerja mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heterokedastisitas

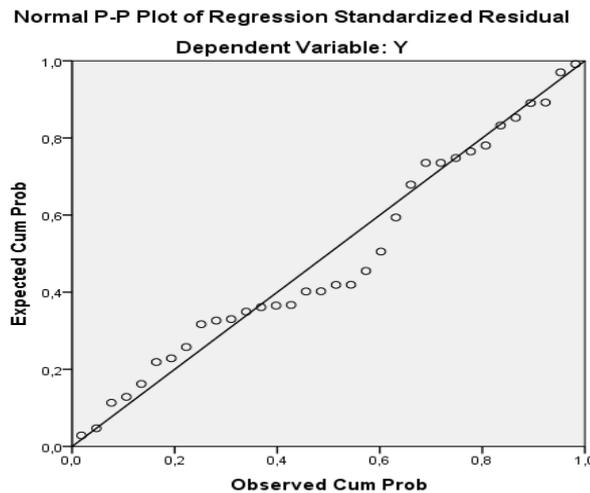


Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Olahan Data, 2020

Gambar 2. Grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedstisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedstisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Prestasi Kerja (Y) di PT. PLN ULP Airmadidi.

**Uji Normalitas**



**Gambar 3. Uji Normalitas**

Sumber: Olahan Data, 2020

Untuk menentukan normal tidaknya data pada variabel dependen dilakukan dengan melihat grafik plot normal. Apabila data distribusi normal, maka penyebaran plot berada disepanjang garis 45°. Dari grafik plot normal (lampiran) dapat diketahui bahwa penyebaran plot berada di sepanjang garis 45° sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

**Uji Analisis Linear Berganda**

Analisis Regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Perhitungan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistic manual dan pengolahan data dengan SPSS. Nilai hasil perhitungan adalah seperti pada table berikut ini:

**Tabel. 3. Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-,254	2,549		-,100	,921
x1	,672	,105	,625	6,379	,000
x2	,152	,072	,161	2,113	,042
x3	,157	,044	,342	3,576	,001

Sumber: Hasil Olahan data, 2020

Perumusan hipotesis yang diuji, telah dikemukakan pada sebelumnya dengan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% atau  $\alpha = 0,05$  maka hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh antara Kompetensi (X1) dengan Prestasi Kerja (Y)  
Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (6.379) > t tabel (2.028) maka Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Maka secara parsial Kompetensi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.
2. Pengaruh antara Pemberdayaan (X2) dengan Prestasi Kerja (Y)  
Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (2.113) > t tabel (2.028) maka Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Maka secara Parsial Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.
3. Pengaruh antara Kepuasan Kerja (X3) dengan Prestasi Kerja (Y)  
Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (3.576) > t tabel (2.028) maka Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Maka secara Parsial Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

**Tabel. 4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22,163	3	7,388	60,099	,000 <sup>b</sup>
	Residual	4,179	34	,123		
	Total	26,342	37			

Sumber : Hasil olahan data, 2020

Hasil perhitungan didapat angka F hitung (60.099) > F tabel (2.874) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, Kompetensi (X1), Pemberdayaan (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

**Tabel 5. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,917 <sup>a</sup>	,841	,827	,351	1,986

Sumber : Hasil olahan data, 2020

Pada hasil tabel dapat dilihat Nilai R Square (koefisien determinasi) adalah 0.841. Hal ini berarti 84.1% besarnya pengaruh Kompetensi (X1), Pemberdayaan (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), sementara sisanya 15.9% disebabkan oleh faktor-faktor yang lain di luar variabel dalam model.

## PEMBAHASAN

### 1. Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan. Berarti jika ada peningkatan dari variabel Kompetensi maka Prestasi Kerja akan meningkat. Ini berarti Kompetensi merupakan salah satu kunci penentu bagi karyawan dalam menghasilkan Prestasi Kerja. Hal-hal yang mendukung seseorang menjadi berkompeten yaitu melalui pengetahuan, keterampilan dan sikap. Ini menjadi bagian yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang. Berdasarkan penelitian terbukti perilaku yang didasari dengan pengetahuan akan lebih baik daripada perilaku yang tidak didasari dengan pengetahuan. Hasil pada penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aprilida (2012) menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja

### 2. Pemberdayaan Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan. Ini berarti bahwa Pemberdayaan karyawan menjadi sesuatu hal yang penting, karena di dalam menghadapi era

persaingan dan pelayanan, setiap organisasi membutuhkan karyawan yang cepat tanggap dan mandiri sehingga organisasi mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya.. Pemberdayaan cenderung menambah inisiatif pribadi karyawan karena mereka akan mampu mengidentifikasi dan mengasumsikan rasa kepemilikan psikologis terhadap pekerjaan mereka. penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fauzi(2009) yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif antara pemberdayaan dengan prestasi kerja.

### **3. Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan. Ini berarti bahwa kepuasan kerja sangat penting dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Sebab karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, ia akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa. Melalui kondisi kerja yang mendukung, karyawan dapat merasakan kenyamanan sehingga mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Gaji atau upah yang pantas merupakan salah satu bagian dari kepuasan kerja karena karyawan juga menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Hasil pada penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuniastuti(2011) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

### **4. Kompetensi, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi, Pemberdayaan, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan. Artinya jika ada peningkatan dari Kompetensi, Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja maka Prestasi Kerja akan meningkat. Ini berarti bahwa demi menghasilkan Prestasi Kerja yang baik maka dukungan dari perusahaan berupa Kompetensi, Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja menjadi hal yang dibutuhkan karyawan agar mereka dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan yang tentunya menjadikan perusahaan mempunyai keunggulan dalam bidangnya. Dengan demikian, hal tersebut memberikan nilai atau manfaat bagi karyawan maupun perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haskas (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Prestasi Kerja, Fauzi (2009) yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif antara pemberdayaan dengan prestasi kerja, dan Hadiyatno (2016) menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada PT.Hajrat Abadi Sudirman Kota Manado.
2. Variabel Pemberdayaan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada PT.Hajrat Abadi Sudirman Kota Manado.
3. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada PT.Hajrat Abadi Sudirman Kota Manado.
4. Variabel Kompetensi, Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada PT.Hajrat Abadi Sudirman Kota Manado

### **Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan prestasi kerja pada karyawan di PT. Hasjrat Abadi, maka pihak manajemen harus semakin meningkatkan kompetensi, pemberdayaan dan kepuasan kerja karyawan agar mereka dapat semakin terampil dan berkompeten di bidangnya sehingga dengan demikian pelayanan terhadap konsumen juga akan meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek sejenis, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel, atau meneliti variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan Prestasi Kerja yang belum diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprilda. (2012). Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal Regional I Medan). *Jurnal Administrasi Publik*. Vol. 2, No. 1. [ojs.uma.ac.id/index.php/adminpublik/article/view/1371](http://ojs.uma.ac.id/index.php/adminpublik/article/view/1371).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro, M. T., dan Daryanto, (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasri (2009). Pengaruh Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Terhadap Prestasi Kerja (studi pada Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Asahan). *USU Repository*. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/14913/09E00585.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lodjo, S. F. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Emba*. Vol. 1, No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1882>.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha. Ilmu.
- Noor, H. F. (2015). *Ekonomi Publik*. Jakarta: Indeks.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Tielung, J. (2013). Pemberdayaan Karyawan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado. *Jurnal Emba*. Vol. 1, No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3386>. Diakses pada 7 Desember 2019.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuniastuti, R. M. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Organik Agro System di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 1, No. 2. [jurnal.ubl.ac.id/index.php/jmb/article/view/44](http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/jmb/article/view/44).