

Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Peserta Pelatihan PT. Daya Artha Mulia

Azi Khoirurrahman, Tina Rosa, Arif Haryana

Universitas Respati Indonesia

suksesbahagia87@gmail.com, tinarosa@urindoac.id,

arif.haryana@urindo.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Peserta Pelatihan PT. Daya Artha Mulia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan didukung data sekunder. Metode analisis data yang digunakan menggunakan SEM-PLS. Populasi dalam penelitian ini adalah peserta pelatihan PT. Daya Artha Mulia yang berjumlah 60 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan total sampling. Dengan demikian seluruh peserta pelatihan PT. Daya Artha Mulia menjadi sampel penelitian. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan (i) Pelatihan berpengaruh terhadap Motivasi dengan nilai koefisien sebesar 0,789, nilai p- values sebesar 0,000 dan t-statistik sebesar 13.230. (ii) Pelatihan berpengaruh terhadap Kompetensi dengan nilai koefisien sebesar 0,346, nilai p- values sebesar 0,042 dan t-statistik sebesar 2.041. (iii) Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,303, nilai p- values sebesar 0,007 dan t-statistik sebesar 2.713 (iv) Motivasi berpengaruh terhadap Kompetensi dengan nilai koefisien sebesar 0,496, nilai p- values sebesar 0,002 dan t-statistik sebesar 3.090. (v) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,342, nilai p- values sebesar 0,009 dan t-statistik sebesar 2.613. (vi) Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,326, nilai p- values sebesar 0,015 dan t-statistik sebesar 2.432.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Kompetensi dan Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine and analyze the Effect of Training on the Motivation, Competence and Performance of Training Participants of PT. Noble Artha Power. This study uses quantitative research methods with data collection techniques through the distribution of questionnaires and supported by secondary data. The data analysis method used is SEM-PLS. The population in this study were 60 participants of PT. Daya Artha Mulia's training. The sampling technique used was total sampling. Thus, all training participants of PT. Daya Artha Mulia became the research sample. The results of hypothesis testing show (i) Training has an effect on motivation with a coefficient value of 0.789, p-values of 0.000 and t-statistics of 13.230. (ii) Training has an effect on Competence with a coefficient value of 0.346, p-values of 0.042 and t-statistics of 2.041. (iii) Training has an effect on performance with a coefficient value of 0.303, p-values of 0.007 and t-statistics of 2.713 (iv) Motivation has an effect on Competence with a coefficient value of 0.496, p-values of 0.002 and the t-statistic is 3.090. (v) Motivation has an effect on performance, showing the coefficient value of 0.342, the p-value of 0.009 and the t-statistic of 2.613. (vi) Competence has an effect on performance with a coefficient value of 0.326, a p-value of 0.015 and a t-statistic of 2.432.

Key.words: *Training, Motivation, Competence and Performance*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan ingin melihat peningkatan yang stabil dalam kualitas tenaga kerjanya. Kinerja yang unggul, kompetensi yang mendukung, motivasi yang tinggi, dan etos kerja yang di atas rata-rata merupakan ciri-ciri sumber daya manusia yang berkualitas. Mencapai sumber daya manusia yang berkualitas bukanlah tugas yang mudah, tetapi ada banyak cara yang bisa dilakukan salah satunya dengan pelatihan. Pelatihan ini pada hakikatnya untuk mengatasi permasalahan pada perusahaan antara lain motivasi rendah, kompetensi yang tidak memadai sehingga pada akhirnya terdapat penurunan kinerja. Apapun keadaannya, perusahaan yang melihat sumber daya manusia sebagai aset akan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitasnya, dengan melakukan perubahan-perubahan yang diperlukan.

Organisasi dan institusi sering terlibat dalam pengembangan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan orang-orang yang bekerja di sana sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Mereka yang bekerja di

departemen SDM organisasi umumnya dikenal sebagai karyawan atau personel SDM. anda tidak dapat menghasilkan keuntungan atau menambah nilai bagi diri anda sendiri jika anda tidak memiliki tenaga kerja yang mampu melakukannya. Sumber daya manusia berkualitas tinggi sangat penting untuk keunggulan kompetitif organisasi dan dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan bisnis. Pelatihan merupakan proses transfer pengetahuan, ketrampilan dan sikap baik yang mendukung pekerjaan secara langsung atau tidak secara langsung.

Sebelum melakukan proses pelatihan harus dilakukan *Training Need Analysis* yang berokus apa masalahnya, apa keinginannya dan apa kebutuhannya sehingga pelatihan yang diberikan tepat guna dan tepat sasaran.

Pelatihan

Pelatihan merupakan keseluruhan proses penyediaan, perolehan, dan peningkatan kompetensi serta sikap dan etos kerja sesuai dengan derajat dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan

Motivasi

Motivasi merupakan suatu

dorongan untuk melakukan berbagai kegiatan agar dapat mencapai tujuannya.

Kompetensi

Kompetensi merupakan sekumpulan pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang menjadi satu

Kinerja

catatan hasil yang dicapai oleh karyawan suatu perusahaan setelah periode waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

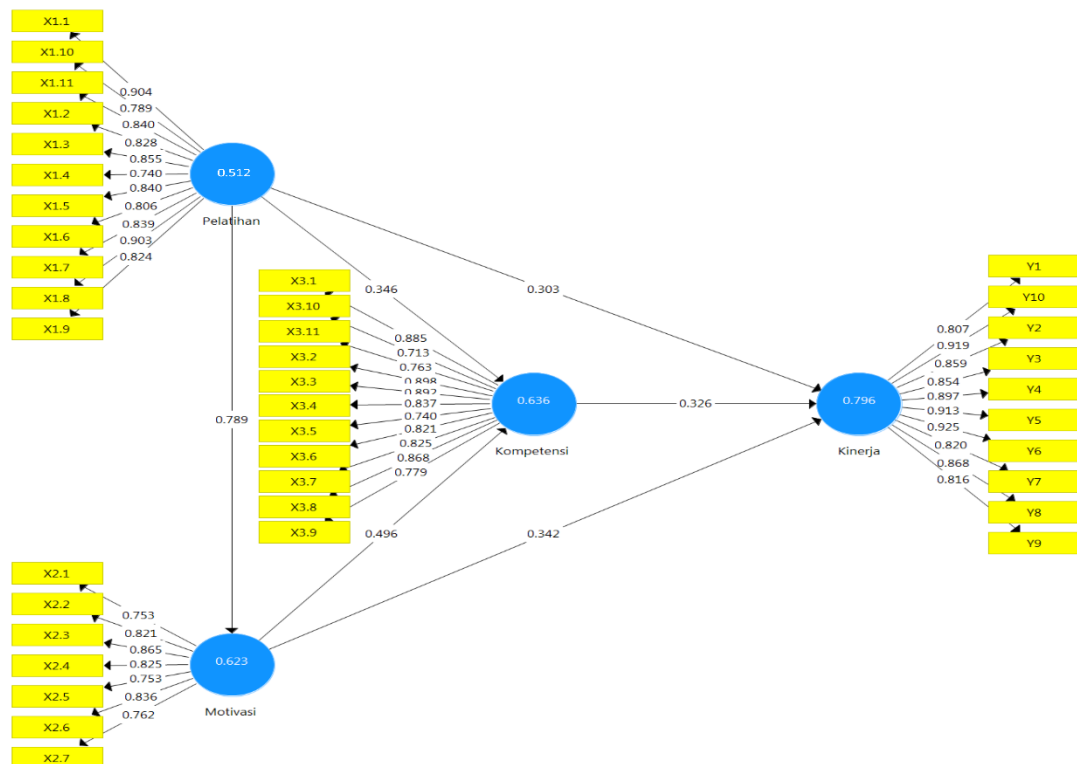
Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT Daya Artha Mulia yang beralamat di Jl. Rose Garden 5 Ruko Grand Galaxy City Blok RRG 5 No. 101, RT.001/RW.020, Jaka Setia, Kec. Bekasi

Sel., Kota Bks, Jawa Barat 17148. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta pelatihan PT.Daya Artha Mulia. Sampel dalam penelitian ini adalah populasi penelitian yakni seluruh peserta pelatihan PT.Daya Artha Mulia yang berjumlah 60 orang yang ditetapkan menjadi sampel sehingga teknik pengambilan sampel yang tepat adalah total sampling. Pengumpulan diperoleh melalui data primer dan data sekunder. Analisis data dan pengujian hipotesis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan software partial least square (PLS). Adapun tahap-tahap pengujiannya outer dan inner model meliputi uji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*, *R-square* dan *path koefisien*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan outer model penelitian adalah sebagai berikut :

Gambar 1. Outer Modell



Sumber : SmartPLS, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas variabel pelatihan, motivasi, kompetensi dan kinerja didapatkan hasil bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid karena nilai outer loading > 0.70. Hal tersebut berarti butir-butir pernyataan dalam variabel pelatihan, motivasi, kompetensi dan kinerja dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen

penelitian.

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang dapat memberikan hasil yang relative sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama. Uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Uji Reliabilitas

| | Cronbach's Alpha | rho_A | Reliabilitas Komposit | Rata-rata Varians Diekstrak (AVE) |
|-------------------|-------------------------|--------------|------------------------------|--|
| Kinerja | 0.964 | 0.966 | 0.969 | 0.755 |
| Kompetensi | 0.951 | 0.954 | 0.958 | 0.676 |
| Motivasi | 0.908 | 0.908 | 0.927 | 0.645 |
| Pelatihan | 0.956 | 0.958 | 0.962 | 0.697 |

Sumber : Data diolah SEM – SmartPLS

Hasil pengujian data menunjukkan bahwa variable pelatihan, motivasi, kompetensi dan kinerja memiliki nilai reliabilitas > 0,7, dan Cronbach's Alpha > 0,6. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai tingkat realibilitas yang tinggi .Dengan demikian hasil pengujian *Average Variance Extracted (AVE)* semua *reliable*. Berdasarkan hasil seluruh uji instrument dari uji validitas dan reliabilitas dinyatakan bahwa semua butir pernyataan memenuhi persyaratan untuk dipakai dalam

instrument penelitian.

Selanjutnya Pengujian Model Struktural(Inner Model)

Analisis Variant (R2) atau Uji Determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap Dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel

Tabel 2
R-SQUARE

| Variabel | <i>R-Square</i> | <i>R-Square Adjusted</i> |
|------------|-----------------|--------------------------|
| Kinerja | 0.796 | 0.786 |
| Kompetensi | 0.636 | 0.624 |
| Motivasi | 0.623 | 0.617 |
| Pelatihan | 0,512 | 0,486 |

Sumber: Ouput SmartPLS 3, data primer diolah 2022

Tabel menampilkan variabel Kinerja memiliki nilai Adjusted R-Square sebesar 0,786 yang menunjukkan bahwa variabel tersebut dapat dijelaskan oleh variabel

Pelatihan, Motivasi, dan Kompetensi sebesar 78,6%, sisanya sebesar 21,4% dijelaskan oleh faktor tambahan. tidak termasuk dalam penelitian inTabel 3

Hasil Uji Hipotesis

| Variabel | Sampel Asli (O) | Rata-rata Sampe l (M) | Standar Deviasi (STDEV) | T Statistik (O/STDEV) | P Values |
|-------------------------|-----------------|-----------------------|-------------------------|-------------------------|--------------|
| Pelatihan -> Motivasi | 0.789 | 0.788 | 0.060 | 13.230 | 0.000 |
| Pelatihan -> Kompetensi | 0.346 | 0.350 | 0.169 | 2.041 | 0.042 |
| Pelatihan -> Kinerja | 0.303 | 0.289 | 0.112 | 2.713 | 0.007 |
| Motivasi -> Kompetensi | 0.496 | 0.491 | 0.161 | 3.090 | 0.002 |
| Motivasi -> Kinerja | 0.342 | 0.341 | 0.131 | 2.613 | 0.009 |
| Kompetensi -> Kinerja | 0.326 | 0.339 | 0.134 | 2.432 | 0.015 |

Sumber : Data diolah SEM-Smart-PLS

A. H1 : Tabel Diatas menunjukan nilai koefisien sebesar 0,789 nilai *p-values* sebesar 0,000 dan t-statistik sebesar 13.230. Nilai *p-values* 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 13.230 lebih dari dari t-tabel 1.960. tabel Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan dapat mempengaruhi motivasi. Oleh karena itu, hipotesis bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan dan menguntungkan terhadap motivasi diterima..

B. H2 : Tabel diatas menunjukan nilai koefisien sebesar 0,346 nilai *p-values* sebesar 0,042 dan t-statistik sebesar 2.041. Nilai *p-values* 0,042 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 2.041 lebih dari dari t-tabel 1.960. Jenis data ini menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja sehingga hipotesis pelatihan dapat meningkatkan kinerja diterima.

C. H3 : Tabel diatas menunjukan nilai koefisien sebesar 0,303 nilai *p-*

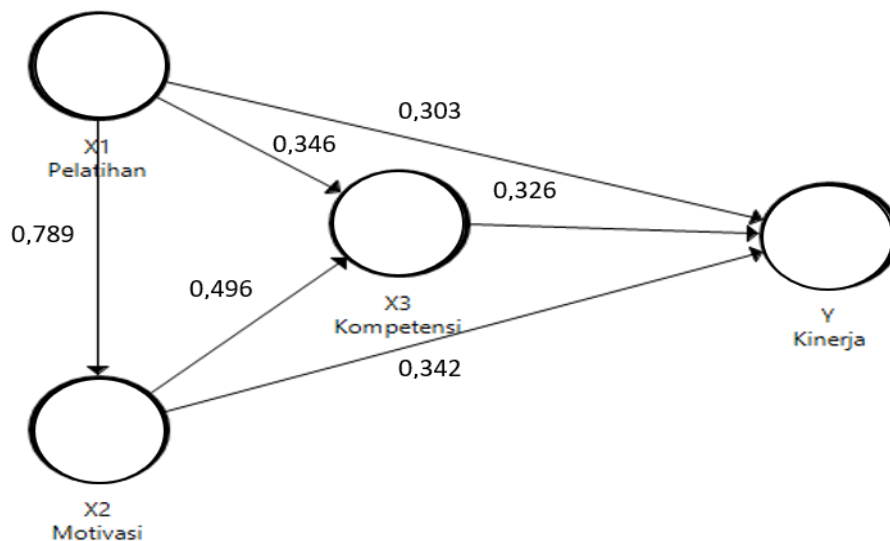
values sebesar 0,007 dan t-statistik sebesar 2.713. Nilai *p-values* 0,007 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 2.713 lebih dari dari t-tabel 1.960. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan meningkatkan kinerja . Pengujian ini menegaskan bahwa hipotesis pelatihan dapat meningkatkan kinerja dapat diterima

- D. H4 : Tabel diatas menunjukkan bahwa t nilai koefisien sebesar 0,496 nilai *p- values* sebesar 0,002 dan t-statistik sebesar 3.090. Nilai *p-values* 0,002 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 3.090 lebih dari dari t-tabel 1.960, hipotesis ini didukung secara signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kompetensi, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima.
- E. H5 : Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,342 nilai *p-*

values sebesar 0,009 dan t-statistik sebesar 2.613. Nilai *p-values* 0,009 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 2.613 lebih dari dari t-tabel 1.960). Berdasarkan temuan tersebut, tampak bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi dapat meningkatkan kinerja diterima.

- F. H6 : Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,326 nilai *p-values* sebesar 0,015 dan t-statistik sebesar 2.432. Nilai *p-values* 0,015 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 2.432 lebih dari dari t-tabel 1.960. Berdasarkan temuan tersebut, tampak bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan kompetensi dapat mempengaruhi kinerja dapat diterima

Gambar 2
Diagram Jalur



Berdasarkan uji analisis jalur, maka didapatkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh langsung paling besar terhadap motivasi sebesar 78,9 %. Sementara yang

paling kecil adalah pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi sebesar 11,27 %

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi.

Hasil pengujian hipotesis kedua yakni Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,346 nilai *p-values* sebesar 0,042 dan *t-statistik* sebesar 2.041. Nilai *p-values* 0,042 kurang dari 0,05 dan nilai *t-statistik* sebesar 2.041 lebih dari dari *t-tabel* 1.960. Jenis data ini menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kompetensi sehingga hipotesis pelatihan dapat meningkatkan kompetensi diterima..

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi.

Hasil pengujian hipotesis ketiga yakni Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,303 nilai *p-values* sebesar 0,007 dan *t-statistik* sebesar 2.713. Nilai *p-values* 0,007 kurang dari 0,05 dan nilai *t-statistik* sebesar 2.713 lebih dari dari *t-tabel* 1.960.. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan meningkatkan kinerja .Pengujian ini menegaskan bahwa hipotesis pelatihan dapat meningkatkan kinerja dapat diterima.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja.

Hasil pengujian hipotesis keempat yakni Pengaruh Motivasi terhadap Kompetensi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,496 nilai *p-values* sebesar 0,002 dan *t-statistik* sebesar 3.090. Nilai *p-values* 0,002 kurang dari 0,05 dan nilai *t-statistik* sebesar 3.090 lebih dari dari *t-tabel* 1.960. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kompetensi, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima..

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kompetensi.

Hasil pengujian hipotesis keempat yakni Pengaruh Motivasi terhadap Kompetensi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,496 nilai *p-values* sebesar 0,002 dan *t-statistik* sebesar 3.090. Nilai *p-values* 0,002 kurang dari 0,05 dan nilai *t-statistik* sebesar 3.090 lebih dari dari *t-tabel* 1.960. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kompetensi, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima...

5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.

Hasil pengujian hipotesis kelima yakni Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja menunjukkan nilai koefisien sebesar

0,342 nilai *p-values* sebesar 0,009 dan *t-statistik* sebesar 2.613. Nilai *p-values* 0,009 kurang dari 0,05 dan nilai *t-statistik* sebesar 2.613 lebih dari dari *t-tabel* 1.960. Berdasarkan temuan tersebut, tampak bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi dapat meningkatkan kinerja diterima.

6. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja.

Hasil pengujian hipotesis keenam yakni Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,326 nilai *p-values* sebesar 0,015 dan *t-statistik* sebesar 2.432. Nilai *p-values* 0,015 kurang dari 0,05 dan nilai *t-statistik* sebesar 2.432 lebih dari dari *t-tabel* 1.960. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi meningkatkan kinerja. Pengujian ini menegaskan bahwa hipotesis kompetensi dapat meningkatkan kinerja dapat diterima

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelatihan maka semakin baik pula motivasi. Hipotesis yang menyebutkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi diterima
2. Pelatihan berpengaruh terhadap Kompetensi. Hasil ini mengindikasikan

bahwa semakin baik pelatihan maka semakin baik pula Kompetensi. Hipotesis yang menyebutkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi diterima.

3. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelatihan maka semakin baik pula kinerja Hipotesis yang menyebutkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima
4. Motivasi berpengaruh terhadap Kompetensi. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi maka semakin baik pula kompetensi. Hipotesis yang menyebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi diterima.
5. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi maka semakin baik pula kinerja. Hipotesis yang menyebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima
6. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi maka semakin baik pula kinerja Hipotesis yang menyebutkan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima.

Saran

1. mendukung berkenaan dengan pekerjaannya.
2. Untuk karyawan peserta pelatihan sebaiknya memanfaatkan dengan benar pelatihan yang diberikan oleh perusahaan agar berguna untuk meningkatkan skill dan pengetahuannya.
3. Untuk PT. Daya Artha Mulia, sebaiknya para trainer dalam memberikan pelatihan lebih meningkatkan motivasi para peserta pelatihan khususnya motivasi dalam bekerja yaitu dorongan untuk mendapatkan penghargaan..
4. Untuk penelitian selanjutnya ,diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan bacaan dan referensi

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, R. (2015). Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. PLN (Persero) distribusi *Jawa Timur Area Malang*) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Adriyanto, H., & Subakti, A. G. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang). *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 1(2), 55-69.
- Alliger, Goerge M., dan Janak, Elizabeth

- A, (2001), "Kirkpatrick's Levels of Training Criteria : Thirty Years Later", *Personnel Psychology*
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Armstrong, Michael. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice Edition*. London: Kogan Page
- Bangun, W. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Cooper, D.R. and Schindler P.S. (2003). *Business Research Methods, International Edition*, McGraw-Hill Companies, Inc. New York.
- Dessler, G 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Dimiyati dan Mudjiono. (2012). *Belajar Dan Pembelajaran*. Jakarta : Rineka Cipta
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Febriyanti, A. R., Utami, H. N., & Hakam, M. S. O. (2013). *Pengaruh Pelatihan*

- terhadap kompetensi dan kinerja karyawan (studi pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Lestari Nganjuk)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Fibriany, F. W. (2018). Penerapan Manajemen Mutu Terpadu Untuk Menurunkan Reject Produksi Roti Bun di PT. SFP. *Cakrawala - Jurnal Humaniora*, 18(1), 31–36.
- Ghozali, I. 2009. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* “. Semarang : UNDIP.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, M dan Fanani , M.R.(2019). Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. Volume 16 Nomor 1.
- Hapsoro, B. V., Tamba, M., Suratmi, T., & Nurminingsih, N. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 12(2), 166-175.
- Hartatik, P.I. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana. Kaswan. 201
- Hasibuan, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Idrus, S. I. (2020). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kompetensi manajerial pegawai negeri sipil sekretariat jenderal dan badan keahlian dewan perwakilan rakyat republik Indonesia. *Jurnal Mirai Management*, 5(1), 1-26
- Jamaludin.A. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho Indah Citra Garment jakarta. Jakarta: Jurnal Vol. 3 No. 3 (Mar 2017) 161-169.
- Jogiyanto dan Abdillah., W. 2011. *Sistem Tatakelola Teknologi Informasi*. Penerbit Andi: Yogyakarta. Hal 418.
- Jogiyanto dan Abdillah., W. 2011. *Sistem Tatakelola Teknologi Informasi*. Penerbit Andi: Yogyakarta. Hal 418.
- Khotimah, Risfatul. Edward Gagah dan. Hashiolan, L.B (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi di PT. Ungaran Sari Garment. *E-jurnal Universitas Pandanaran Semarang*
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti

- Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141-150
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- Lestari, M. F. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawandi PT. Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 13(2), 92-103
- Mangkunegara.A.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- _____ (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Bandung: Alfabeta
- Maslow. A.H. 1943. "A Theory of Human Motivation", *Psychological Review*, hal. 370; A.H Maslow, *Motivation and Personality* (New York; Harrper and Row,1954).
- McClelland, D. 2009. *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs*.The Achieving Society.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226-237
- Munandar, M. 2010. *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Yogyakarta : BPF
- Muslimat, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gramedia Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 586-592.
- Nurhalifah, E., Haryana, A., & Nurminingsih, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kaliaren Jaya Plywood). *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 151-167.
- Parwoto, dkk. (2017). "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Surakarta", *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 17, No. 2, Hal 353 – 361.
- Pasaribu, V.L.D dan Krisnaldy (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Hasil Kinerja Karyawan Kelurahan Pisangan Ciputat. *Prosiding Seminar Nasional*.
- Pranata, O. S. (2018). *Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi dan kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap di pt bank tabungan pensiunan nasional syariah malang divisi mobile marketing syariah)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Priansa, D.J., 2018, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta

- Rachmawati, I.K. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: ANDI.
- Rosa, T., & Anra, Y. (2018, September). Evaluation of training to Improve ability of lecturers' learning design. In *International Conference on Teacher Training and Education 2018 (ICTTE 2018)* (pp. 129-133). Atlantis Press.
- Satori, D. 2007. Profesi Keguruan. Jakarta: Universitas Terbuka
- Sofiyandi, H. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Saluy, A. B., Musanti, T., & Mulyana, B. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Di Makosek Hanudnas I. *Journal Of Management And Business Review, jilid, 16*, 87-109.
- Siswanto, R.D dan Djambur Hamid (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 42 Nomor 1*
- Sugiyanto. Santoso, Djoko. 2018. Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Manajemen Universitas Semarang. ISSN: 1979-4800 (cetak) 2580-8451 (online)*
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- _____. 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sukarna. (2011). Dasar –dasar Manajemen. Bandung: Mandar Maju
- Sutrisno, E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Taufik. 2007. Psikologi Komunikasi. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Usman, M.U. 2006. Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT. Mancana Jaya Cemerlang
- Vincenzo et.,al. (2010). Handbook of Partial Least Square. Springer-Verlag Berlin Heidelberg
- Veitzal.,R 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- _____.2009, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Walyono, T. M., Nugroho, R., & Sumiati, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Karyawan Sera Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal Global, 4(1)*

- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. PT.RajagrafindoPersada Jakarta-14240. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- _____. 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, Efektivitas Pelatihan Di Lpk Pacific Marine School Yogyakarta, Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 3 No. 1.
- Widi, S.D. 2013. Faktor Yang Mempengaruhi
- Yulianti, R. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Amindy Barokah Sumut dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*