

***The Effect of Training, Motivate and Competence on Employee Performance (Study on Employee of PT Nusantara Building Industries in FC Department)***

**Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Nusantara Building Industries Bagian FC)**

Elizabeth Della Tiara Myradean<sup>1\*</sup>, Kis Indriyaningrum<sup>2</sup>

Universitas Stikubank Semarang<sup>1,2</sup>

[elizabethdellaa11@gmail.com](mailto:elizabethdellaa11@gmail.com)<sup>1</sup>, [kis.indriyaningrum@edu.unisbank.ac.id](mailto:kis.indriyaningrum@edu.unisbank.ac.id)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

---

**ABSTRACT**

*The aim of this research was to analyze the impact of training, motivation, and competence on employee performance. The research's sample size was 100 persons drawn from the PT Nusantara Building Industries FC department. Purposive sampling was used, and the sample size was calculated using the Slovin formula. The SPSS 22 program was utilized to perform multiple linear regression analysis in this research. A questionnaire was used to collect data, and measurements were taken using a Likert scale with 5 (five) alternate responses. The findings indicated that training and competence had a partially positive and significant impacts on employee performance. Employee performance is not affected by motivation.*

**Keywords:** Training, Motivate, Competence, Employee Performance

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak pelatihan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel penelitian ini adalah 100 orang yang diambil dari bagian FC pada PT Nusantara Building Industries. Menggunakan *purposive sampling* dan ukuran sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin. Program SPSS 22 digunakan untuk melakukan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, dan pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan 5 (lima) alternatif jawaban. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh motivasi.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Motivasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan

**1. Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dibandingkan dengan aset lainnya karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang baik tentunya memiliki kemampuan dan keahlian serta kemauan untuk berkembang dan memelihara agar fungsi perusahaan dapat berjalan secara seimbang. Sehingga, karyawanlah yang berperan penting terhadap kegiatan operasional perusahaan. Karyawan yang unggul didasarkan pada kinerja yang dimiliki. Jadi, perusahaan perlu merancang upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan (Rering & Indriyaningrum, 2022).

Kinerja karyawan merupakan penentu dalam kemajuan perusahaan yang digunakan sebagai perbandingan terkait prestasi kerja yang dimiliki karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Mangkunegara dalam (Supriatna & Sutisna, 2016) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor personal (kemahiran, motif, demografi), faktor intelektual (perilaku, karakter, pelatihan, motivasi) dan faktor perusahaan (sumber daya, kekuatan, *reward*, struktur, rancangan pekerjaan).

Menurut (Syahputra & Tanjung, 2020), pelatihan adalah suatu proses pendidikan yang disediakan oleh perusahaan dengan tujuan untuk mengembangkan keterampilan (*skill*),

pengetahuan (*knowledge*) dan sikap (*attitude*) sehingga diharapkan karyawan dapat mengembantanggungjawab dengan melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi sering diartikan sebagai sebuah dorongan yang diberikan kepada seseorang untuk melakukan aktivitas agar memiliki keinginan untuk bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan perusahaan (Qomariah, 2020: 89).

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki masing – masing karyawan. Menurut (Yuniarti et al., 2021:113), kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan saat melakukan tugas mereka disebut kompetensi. Kemampuan yang tinggi memastikan bahwa karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan dan dianggap sebagai sumber daya utama.

Objek penelitian dilakukan di PT Nusantara Building Industries bagian FC. Hal yang melatarbelakangi penelitian ini adalah didasarkan pada kategori penilaian *Key Performance Indicator* (KPI) dan hasil penilaian KPI Supervisor dan Foreman bagian FC yang memiliki hasil yang tidak sesuai. Kategori sangat baik apabila nilai > 85, kategori baik apabila nilai 70 – 85, kategori cukup apabila nilai 60 – 70, dan kategori kurang apabila nilai <60. Menurut data yang di dapat dari hasil penilaian KPI Supervisor dan Foreman bagian FC pada bulan Oktober – Desember 2022 adalah tergolong kurang. Dikarenakan dari total 30 data KPI yang ada, yang termasuk dalam kategori sangat baik hanya terdapat 4 orang. Selanjutnya, ada 10 orang dalam kategori yang cukup, 9 orang dalam kategori kurang, 4 orang dalam kategori yang sangat kurang, dan 3 orang belum memiliki nilai KPI. Hal ini menunjukkan bahwa adanya indikasi yang dapat memengaruhi penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan pada fenomena yang telah diuraikan di atas, maka Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana dampak pelatihan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian FC pada PT Nusantara Building Industries.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Pelatihan

Pelatihan menurut (Mangkunegara, 2011), menyatakan bahwa suatu perusahaan harus memberikan pelatihan kepada karyawannya. Pelatihan tidak hanya diharapkan dapat mengubah perilaku karyawan, tetapi juga harus didukung oleh perusahaan dan tujuan, termasuk produksi dan distribusi produk dan layanan yang lebih efisien, penurunan biaya operasi, peningkatan kualitas, dan pembentukan hubungan kerja yang lebih kuat.

Menurut (Nadeak, 2019), pelatihan adalah semua kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk pekerjaan mereka. Dengan kata lain, pelatihan berartimemberikan, memaksimalkan, dan mengembangkan kompetensi, keahlian, dan etos kerjayang sesuai dengan standar pekerjaan.

Pendapat mengenai pelatihan ini juga dikemukakan (Noe et al., 2023), yang menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah keharusan yang harus diadakan oleh perusahaan untuk mempersiapkan karyawan agar mampu beradaptasi dan menggunakan teknologi yang kian pesat dari hari ke hari.

Pelatihan ditujukan untuk menghindari karyawan yang tidak mampu memahami dan menjalankan pekerjaannya dengan baik ataupun untuk menghindari karyawan yang tidak mengetahui mengenai posisi dan tanggungjawab yang diemban di perusahaan.

### Motivasi

Motivasi adalah proses psikologi yang mendorong dan mengarahkan perilaku manusia untuk mencapai tujuan, atau perilaku yang diorientasikan pada tujuan. Proses yang mendorong (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pencapaian tujuan dikenal sebagai motivasi (Wibowo, 2011).

Pendapat lain dikemukakan oleh (Ansory & Indrasari, 2018), bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang ada dan berkembang dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan semangat dan menggunakan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai kepuasan diri sehingga tujuan perusahaan juga dapat tercapai.

Menurut (Huda, 2020), motivasi merupakan suatu masa kompleks dalam sebuah perusahaan karena setiap karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda. Karena itu, setiap karyawan memerlukan motivasi yang berbeda untuk melakukan pekerjaan mereka untuk mencapai apa yang mereka inginkan.

Tujuan motivasi adalah untuk memberikan dorongan kepada seseorang agar menimbulkan keinginan dan kemampuannya secara sadar dalam melakukan sesuatu sehingga hasil yang diinginkan dapat dicapai secara maksimal.

### **Kompetensi**

Kompetensi menurut (Kandula & Srinivas, 2013) adalah bahwa kompetensi terikat pada kinerja dan berkontribusi dalam keberhasilan saat melakukan pekerjaan. Suatu perusahaan yang dapat memahami setiap perilaku karyawannya pasti memiliki suatu cara dalam mengarahkan dan mengendalikan perilaku perusahaan itu sendiri sehingga akan meningkatkan tingkat efektivitas dan efisiensi perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut (Yuniarti et al., 2021), kompetensi merupakan keseluruhan dari perilaku dan kemampuan yang dimiliki seseorang yang dapat menjelaskan ada tidaknya seseorang memiliki keunggulan kinerja. Sedangkan menurut (Kawiana, 2020), adanya kompetensi adalah dimaksudkan agar dapat mengetahui tingkat *knowledge* dan tingkat *ability* karyawan dalam perusahaan sesuai dengan posisinya dengan memaksimalkan pelayanan dan mengurangi penggunaan biaya.

Di dunia kerja, kompetensi yang ditunjukkan oleh hasil kerja karyawan akan diperlukan untuk mempermudah perusahaan untuk menemukan jenis pekerjaan yang tepat bagi karyawannya. Setelah mengetahui kompetensi karyawannya, perusahaan dapat membantu mereka berkembang melalui pelatihan atau metode lainnya. Untuk mengurangi jumlah karyawan yang gagal.

### **Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pada hasil pencapaian perusahaan, menurut (Sudarmanto, 2014: 8) kinerja karyawan didefinisikan sebagai catatan hasil dari yang dibuat (dihasilkan) dalam fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode waktu tertentu.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang mencakup kuantitas, kualitas, absensi, dan sikap yang telah dicapai oleh karyawan dalam memberikan kontribusi mereka pada perusahaan. Kinerja suatu perusahaan dikategorikan baik jika sudah sesuai dengan standar, dan sebaliknya (Marbawi, 2016: 91).

Menurut (Nankervis et al., 2020: 304), kinerja karyawan dikaitkan dengan strategi yang telah dirancang oleh perusahaan melalui pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh masing – masing karyawan. Sehingga, pada akhirnya perbandingan antara pengetahuan dengan kemampuan, perilaku dan hasil yang telah ditetapkan akan menjadi penentu keberhasilan perusahaan.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan ditujukan agar perusahaan dapat memperbaiki, menjaga dan/atau meningkatkan kinerja dari karyawannya sehingga hasilnya juga dapat meningkatkan kinerja dari perusahaan itu sendiri.

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Nusantara Building Industries yang berada di Jl. Raya Wonokerto, Krajan, Wonokerto, Kec. Demak, Kabupaten Demak, Jawa Tengah. Populasi yang

diambil pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian FC di PT. Nusantara Building Industries yang berjumlah 1356 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* (karyawan bagian FC, pernah mengikuti dan telah lolos pelatihan, dan bekerja di atas 1 tahun) dan besarnya sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat *sig. error* sebesar 10% sehingga jumlah sampel yang didapat sebanyak 100 sampel. Jenis data yang digunakan adalah dengan penyebaran kuesioner menggunakan skala *likert* 5 (lima) alternatif jawaban. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi berganda, uji kelayakan model (uji *goodness to fit* dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ )) serta uji hipotesis dengan menggunakan uji t dengan bantuan program SPSS versi 22.

### Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian digunakan dengan tujuan untuk mengevaluasi validitas dan legalitas suatu kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis faktor dengan KMO (*Kaiser Meyer Olkin*). Apabila  $KMO < 0,05$  maka sampel dalam penelitian dapat dikategorikan cukup.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	KMO
Pelatihan (X1)	0,826
Motivasi (X2)	0,793
Kompetensi (X3)	0,733
Kinerja Karyawan (Y)	0,753

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS v.22

Berdasarkan pada tabel 1 di atas dinyatakan bahwa semua variabel memenuhi kecukupan sampel dengan nilai  $KMO < 0,05$ . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa sampel yang digunakan dinyatakan cukup serta analisis yang digunakan dapat mengukur variabel pelatihan, motivasi, kompetensi dan kinerja karyawan.

### Uji Reabilitas

Uji reabilitas dalam suatu penelitian digunakan untuk mengukur apakah suatu kuesioner yang merupakan suatu indikator dari variabel memiliki konsistensi. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila koefisiensi *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$  dan sebaliknya.

**Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,793	$> 0,70$	Reliabel
Motivasi (X2)	0,745	$> 0,70$	Reliabel
Kompetensi (X3)	0,820	$> 0,70$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,782	$> 0,70$	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS v.22

Berdasarkan tabel diatas, maka ditunjukkan bahwa semua variabel yang diuji memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70. Sehingga dapat diartikan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini valid dan reliabel serta sah digunakan untuk pengujian selanjutnya.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam suatu penelitian biasanya analisis ini ditujukan sebagai alat analisa sehingga dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel pelatihan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	<i>Standardized Coefficients</i> Beta	Sig.	Keterangan
-------	--	------	------------

1	(Constant)		.613	
	Pelatihan (X1)	.599	.000	H <sub>1</sub> diterima
	Motivasi (X2)	.052	.347	H <sub>2</sub> ditolak
	Kompetensi (X3)	.370	.000	H <sub>3</sub> diterima

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS v.22

Berdasarkan pada tabel 3 maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,599 X1 + 0,052 X2 + 0,370 X3$$

Berdasarkan pada persamaan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga, menunjukkan bahwa apabila perusahaan mampu memberikan pelatihan yang baik, mendorong motivasi serta kompetensi yang sesuai kepada karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Dalam suatu penelitian, pengujian (R<sup>2</sup>) biasanya digunakan untuk melihat dan mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel independent.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 <sup>a</sup>	.717	.708	1.461

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Pelatihan (X1), Motivasi (X2)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS v.22

Berdasarkan pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 70,8%. Hal ini mengartikan bahwa variabel pelatihan, motivasi dan kompetensi dapat menjelaskan variasi sebesar 70,8% terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian FC di PT Nusantara Building Industries. Sedangkan sisanya 29,2% (100% - 70,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati.

### Uji Goodness to Fit

Uji F atau kelayakan model (*goodness to fit*) dalam suatu penelitian biasanya digunakan untuk mengukur apakah semua variabel independent memiliki dampak pada variabel independent secara bersamaan.

**Tabel 5. Hasil Uji Goodness to Fit**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	519		173	81	.(
	Residual	205		2		
	Total	724				

Dependent Variable: Kinerja (Y)

Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Pelatihan (X1), Motivasi (X2)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS v.22

Berdasarkan hasil yang tersaji pada tabel 5 diatas menunjukkan bahwa F hitung antara pelatihan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 81.022 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, bukti ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dianggap layak dan dapat dianalisis karena menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1), Motivasi (X2) dan Kompetensi (X3) berpengaruh secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Uji Hipotesis (t)

Uji t dalam suatu penelitian biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan pada tabel 3, maka hasil pengujian hipotesis dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut:

- a. Variabel pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,599 dengan tarif sig.  $0,000 < 0,05$ . Karena itu, hipotesis diterima karena secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.
- b. Variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena menunjukkan nilai dengan sig.  $0,347 < 0,05$ . Artinya, tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ditolak.
- c. Variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,370 dengan sig.  $0,000 < 0,05$ . Karena itu, hipotesis diterima karena secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan

#### Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

*Training* merupakan proses yang dilakukan secara teratur untuk meningkatkan tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang kurang memuaskan yang disebabkan oleh kekurangan keterampilan yang dimiliki (Safitri, 2019). Hasil pengujian yang telah diperoleh secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian FC di PT Nusantra Building Industries. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan yang diberikan harus disesuaikan dengan kebutuhan setiap pekerja.

Penemuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Cay et al., 2022), (Girsang, 2020), dan (Hartomo & Luturlean, 2020), yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mampu mendorong karyawan untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi ini diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk memberikan dorongan dari dalam maupun dari luar, yang dimaksudkan adalah untuk meningkatkan semangat dan meningkatkan rasa tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan mereka (Putri & Astuti, 2022). Hasil pengujian yang telah dilakukan secara parsial menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian FC di PT Nusantara Building Industries.

Hal ini terjadi karena beberapa faktor, diantaranya stress kerja karyawan yang disebabkan pada suatu waktu dimana perusahaan tidak memberikan hari libur saat hari besar, dan kurangnya kompensasi yang diberikan pada saat karyawan kerja lembur. Karenanya, diharapkan agar PT Nusantara Building Industries mampu memberikan dorongan lebih dan/atau motivasi yang lebih baik kepada karyawannya sehingga tidak menurunkan kinerja karyawan. Penemuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Adha et al., 2019), (Hasyim et al., 2020), dan (Hidayat, 2021), yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh perilaku dalam bekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut. (Aulia, 2021). Karena, kompetensi adalah bekal dan modal sekaligus kriteria bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai tingkat kinerja yang tinggi (Manullang & Wardini, 2021). Hasil pengujian yang telah dilakukan secara parsial menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan

antara kompetensi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan bagian FC di PT Nusantara Building Industries. Sehingga, karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan yang telah sesuai dengan pekerjaannya maka akan lebih cepat dan tanggap dalam melaksanakan tugasnya.

Penemuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Krisnawati & Bagia, 2021), (Tumanggor & Girsang, 2021), dan (Sapitri & Mahayasa, 2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5. Penutup Kesimpulan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pelatihan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik pelatihan yang diberikan dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, semakin baik kinerja karyawan. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, perusahaan perlu mengupayakan beberapa hal untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan mereka, mereka harus melakukan sesuatu untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan.

## Saran

Berdasarkan pada hasil pengujian dan kesimpulan di atas maka peneliti memberikan saran agar peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan pengisian kuesioner yang dilakukan oleh pimpinan dari masing – masing karyawan agar terhindar dari jawaban yang kurang objektif terhadap kinerja karyawan. Kemudian, juga diharapkan untuk menambah metode pengumpulan data melalui wawancara langsung kepada karyawan dengan atau tidak melibatkan atasan dari masing – masing karyawan sehingga bisa memperoleh hasil penelitian yang lebih luas.

## Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Alan Nankervis, Marian Baird, Jane Coffey, & John Shields. (2020). *Human Resource Management: Strategy and Practice* (A. Mulvaney, Ed.; 10th ed.). Cengage Learning Australia.
- Ansory A. F., & Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Indonesia Pustaka.
- Apip Supriatna, & Mamun Sutisna. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi). *Jurnal Bisnis Dan Investasi*, 2(3), 46.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 158–168.
- Bernadetha Nadeak. (2019). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan* (Indri Jatmoko, Ed.). UKI Press.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474–483.
- Girsang. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan*. Universitas Medan Area.
- Hartomo, & Luturlean. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal IMEA*, 4(1).
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- I Gede Putu Kawiana. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan* (Ida Bagus Putu Eka Suadnyana, Ed.). UNHI Press.
- Kandula R., & Srinivas. (2013). *Competency Based Human Resource, Gate Corporation*. Bangalor.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, A. K., & Wardini, A. K. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Makro: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(2), 107–119.
- Marbawi Adamy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. UNIMAL Press.
- Muhammad Dedi Syahputra, & Hasrudy Tanjung. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Nurul Huda. (2020). *Manajemen SDM (Analisis Kinerja Karyawan pada Perusahaan)* (S. Jamalul Insani, Ed.). CV Insan Cendekia Mandiri.
- Nurul Qomariah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. CV. Pustaka Abadi.
- Putri, R. W., & Astuti, P. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–15.
- Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, & Patrick M. Wright. (2023). *Human Resource Management Gaining A Competitive Advantage* (Thirteenth). McGraw - Hill.
- Rering, G. L. T., & Indriyaningrum, K. (2022). The Influence Of Leadership, Workload, And Organizational Citizenship Behavior On Employee Performance On Pt. Bank Mandiri Semarang Branch. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 1313–1318.
- Rina Yuniarti, Rudy Irwansyah, Muhammad Ardi Nupi Hasyim, Pedi Riswandi, Sovi Septania, Alfi Rochmi, Febrianty, I Gede Bayu Wijaya, Febria Sri Handayani, Bambang, Amanda Setiorini, Meilaty Finthariasari & Khairul Bahrin, & Daniel J I Kairupan. (2021). *KINERJA KARYAWAN (TINJAUAN TEORI DAN PRAKTIS)* (E. Jaelani, Ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248.
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 1–12.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan kompetensi SDM*. (Kedua). Pustaka Belajar.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.