

Pengaruh Training Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Motivasi Kerja Pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan

Kiki Kurnia Rezekina

¹Program Studi Manajemen, ²Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

kikikurniar1@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Meningkatkan atau menurunnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun faktor eksternal yang timbul dalam suatu perusahaan. Pada penelitian ini akan membahas tentang kinerja karyawan, pelatihan dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan, (2) pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (4) pengaruh motivasi kerja dalam memediasi hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm and Plantation Medan. Adapun sampel yang dilakukan menggunakan sampling jenuh. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 77 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis model pengukuran (reliabilitas dan validitas) dan model struktural (r -square, f -square dan efek mediasi). Pengolahan data menggunakan program software SmartPLS 3 For Windows. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja adalah positif dan signifikan dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.716 dan P - Value = 0.000 (<0.05), pelatihan terhadap kinerja adalah positif dan signifikan dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.331 dan P -Value = 0.005 (<0.05), motivasi kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.531 dan P -Value = 0.000 (<0.05), motivasi kerja merupakan variabel intervening dengan hasil yang diperoleh adalah 0.380, dengan P -Values 0.000 < 0.05 (signifikan) maka motivasi kerja dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan.

Kata Kunci: *Pelatihan, motivasi kerja, kinerja karyawan.*

1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis, perusahaan seharusnya memiliki sumber daya yang kuat. Sumber daya yang tangguh haruslah dijalankan secara bersamaan sehingga akan membentuk satu kesatuan dan juga menghasilkan sinergi. Salah satu cara perusahaan agar dapat memenangkan persaingan bisnis dengan baik adalah dengan mempersiapkan segala aspek yang diperlukan untuk kemajuan perusahaan (Bahagia, Lubis, Arianty, & Siswadi, 2016). Kemajuan perusahaan tidak hanya ditinjau dari keuntungan atau laba yang didapatkan, teknologi yang digunakan, bahan baku yang diperoleh dan inovasi produk (barang dan jasa) yang dimiliki perusahaan tetapi juga sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat.

(Bangun, 2012) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Sulaksono, 2019). Apabila kinerja karyawan baik, maka perusahaan akan mendapatkan tujuan dari apa yang diharapkan perusahaan dengan hasil kinerja karyawan.

Mengingat pentingnya permasalahan kinerja seperti yang telah dijelaskan diatas. Berdasarkan pengamatan penulis dilokasi penelitian pada PT Herfinta Farm and Plantation, terlihat adanya beberapa fakta permasalahan berdasarkan tentang kinerja pegawai, antara lain: (1) Kinerja para karyawan belum efektif dikarekan kinerjanya belum sesuai yang diharapkan oleh pimpinan PT Herfinta Farm And Plantation; (2) Selain itu ketepatan waktu karyawan dalam menjalankan pekerjaannya belum sesuai sehingga menurunnya kinerja karyawan; (3) Masih ada karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan; (4) Kurangnya kinerja yang dimiliki sebagian karyawan dipengaruhi dari perbedaan motivasi kerja dan kurangnya pelatihan pada masing-masing karyawan.

Selain pelatihan, motivasi juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. (Daulay, Pasaribu, Putri, & Astuty, 2017) mengemukakan bahwa motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan, motivasi menimbulkan dorongan seseorang untuk bertindak.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Santosa, 2018) "penelitian asosiatif bermakna sebuah hubungan, hubungan yang dimaksud yaitu korelasi antara satu fenomena atau variabel dengan fenomena atau variabel yang lain yang terdapat dalam sebuah sampel yang diambil dalam sebuah populasi". Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja.

Menurut (Sugiyono, 2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Herfinta Farm And Plantation

Medan yang berjumlah 77 orang. Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau peneliti membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016). Pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SmartPLS. Dalam penelitian ini penulis juga menggunakan jenis statistik yaitu *path analysis* atau analisis jalur.

3. HASIL

1. Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan 2 pengujian, antara lain: (1) Reliabilitas dan Validitas Konstruk dan (2) Diskriminan Validitas berikut ini hasil pengujiannya.

1) Reliabilitas dan Validitas Konstruk

Tabel 1. Composite Reliability

<i>Composite Reliability</i>	
X1	0.895
X2	0.885
Y	0.908

Pengertian Reliabilitas dan Validitas Konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria *Composite Reliability* adalah > 0.6 (Juliandi, 2018).

Dengan demikian, dapat disimpulkan berdasarkan nilai-nilai yang ada pada tabel 1. pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut: (1) Variabel X1 (pelatihan) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* X1 adalah $0.895 > 0.6$; (2) Variabel X2 (motivasi kerja) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* X2 adalah $0.885 > 0.6$ dan (3) Variabel Y (Kinerja) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Y adalah $0.908 > 0.6$.

2) Validitas Diskriminan

Pengertian Validitas Diskriminan adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik) (Juliandi, 2018). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)*. Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 2. Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)

	<i>Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)</i>		
	X1	X2	Y
X1			
X2	0.781		
Y	0.749	0.854	

Kesimpulan pengujian *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)* pada tabel 2. adalah sebagai berikut: (1) Variabel X1 (pelatihan) terhadap X2 (motivasi kerja) memiliki nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.781 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik (konstruk adalah unik); (2) Variabel X1 (pelatihan) terhadap Y (kinerja) nilai

Heretroit-Monotrait Ratio $0.749 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik (konstruk adalah unik) dan (3) variabel X2 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja) nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.854 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik (konstruk adalah unik).

2. Analisis Model Struktural/*Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model struktural menggunakan 5 pengujian, antara lain: (1) *R-square*; (2) *f-square*; (3) analisis jalur (*path analysis*): (a) Pengaruh Langsung (*direct effect*); (b) Pengaruh Tidak Langsung (*indirect effect*) dan (c) Total Efek (*total effect*). Berikut ini hasil pengujiannya.

R-square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi dalam (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model baik atau buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) Jika nilai (adjusted) = 0.75 → Model adalah substansial (kuat); (2) Jika nilai (adjusted) = 0.50 → Model adalah moderate (sedang); (3) Jika nilai (adjusted) = 0.25 → Model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 3. R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
X2	0.513	0.507
Y	0.643	0.634

Kesimpulan dari pengujian nilai *R-square* pada tabel 3. adalah sebagai berikut: (1) *R-square Adjusted* Model Jalur I = 0.507. Artinya kemampuan variabel X1 (pelatihan) dalam menjelaskan X2 (motivasi kerja) adalah sebesar 50.7% dengan demikian model tergolong moderate (sedang/tidakburuk); dan (2) *R-square Adjusted* Model Jalur II = 0.634. Artinya kemampuan variabel X1 (pelatihan) dan X2 (motivasi kerja) dalam menjelaskan Y (kinerja) adalah sebesar 63.4% dengan demikian model tergolong moderate (sedang/tidak buruk).

F-square

Pengukuran *f-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*f-Square*) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria dari *F-Square* adalah: (1) Jika nilai = 0.02 → efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; (3) Jika nilai = 0.35 → efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4. F-square

	X1	X2	Y
X1		1.054	0.150
X2			0.385
Y			

Kesimpulan nilai *f-Square* dapat dilihat dari pada tabel 4. adalah sebagai berikut: (1) Variabel X1 (pelatihan) terhadap X2 (motivasi kerja) memiliki nilai = 1.054, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Variabel X1 (pelatihan) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai = 0.150, maka efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Variabel X2 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai = 0.385, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur mengandung 3 sub analisis, antara lain: (a) pengaruh langsung (*direct effect*); (b) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan (c) total efek (*total effect*). Berikut ini hasil dari kegiatannya:

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

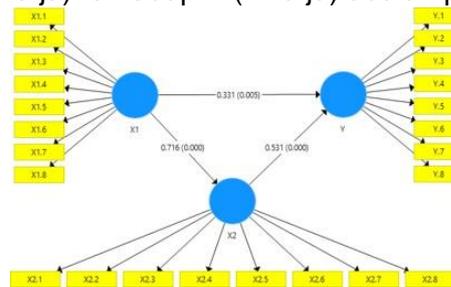
Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh X1 (Pelatihan) terhadap X2 (Motivasi Kerja); pengaruh X1 (Pelatihan) terhadap Y (Kinerja); dan pengaruh X2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung adalah:

- 1) Koefisien Jalur (*path coefficient*): (a) jika nilai koefisien jalur adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai-nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; (b) jika nilai koefisien jalur adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai-nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.
- 2) Nilai Probabilitas/Signifikansi (*P-Values*): (a) Jika nilai (*P-Values*) < 0.05 maka signifikan; (b) Jika nilai (*P-Values*) > 0.05 maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 5. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

	Original Sample	P-Values
X1→X2	0.716	0.000
X1→Y	0.331	0.005
X2→Y	0.531	0.000

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam tabel 5. memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada original sample), antara lain: (1) X1 terhadap X2: koefisien jalur = 0.716 dan P-Value = 0.000 (<0.05), artinya, pengaruh X1 (pelatihan) terhadap X2 (motivasi kerja) adalah positif dan signifikan; (2) X1 terhadap Y: koefisien jalur = 0.331 dan P-Value = 0.005 (<0.05), artinya, pengaruh X1 (pelatihan) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan signifikan; dan (3) X2 terhadap Y: koefisien jalur = 0.531 dan P-Value = 0.000 (<0.05), artinya, pengaruh X2 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan signifikan.



Gambar 2. Efek Mediasi

Secara grafis, ringkasan dari hasil pengaruh langsung (*direct effect*) diatas dapat dilihat didalam gambar 2.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantari/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh

tidak langsung (*indirect effect*) adalah: (1) jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (X2/motivasi kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/pelatihan) terhadap variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator (X2/motivasi kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1/pelatihan) terhadap suatu variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018).

Tabel 6. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	Original Sample	P-Values
X1→X2→Y	0.380	0.000

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel 6. pengaruh tidak langsung X1→X2→Y adalah 0.380, dengan *P-Values* 0.000 < 0.05 (signifikan), maka X2 (motivasi kerja) memediasi pengaruh X1 (pelatihan) terhadap Y (kinerja).

Total Efek (*Total Effect*)

Total Efek (*total effect*) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 7. Total Efek

	Original Sample	P-Values
X1→X2	0.716	0.000
X1→Y	0.711	0.000
X2→Y	0.531	0.000

Kesimpulan dari nilai total efek pada tabel 7. adalah sebagai berikut: (1) Total efek untuk hubungan X1 (pelatihan) dan X2 (motivasi kerja) adalah sebesar 0.716; (2) Total efek untuk hubungan X1 (pelatihan) dan Y (kinerja) adalah sebesar 0.711 dan (3) total efek untuk hubungan X2 (motivasi kerja) dan Y (kinerja) adalah sebesar (0.531).

4. PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh X1 (pelatihan) terhadap X2 (motivasi kerja) adalah positif dan signifikan dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.716 dan P-Value = 0.000 (<0.05), artinya jika peserta pelatihan percaya bahwa pelatihan itu bermanfaat dan penting, maka motivasi kerja mereka akan meningkat di PT Herfinta Farm And Plantation Medan. Demikian sebaliknya, apabila peserta pelatihan tidak percaya bahwa pelatihan itu bermanfaat dan penting, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan (Kasmir, 2016). Hal ini juga dapat dibuktikan pada hasil hipotesis penulis bahwa pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pengujian hipotesis diatas. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Meidita, 2019); (Ernur et al., 2014); (Arofah et al., 2019); (Prastyo & Sudiro, 2016); (Maulani, 2017) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh X1 (pelatihan) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan signifikan dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.331 dan P-Value = 0.005 (<0.05), artinya pelatihan peran

paling penting didalam perusahaan karena pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang positif dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Melalui pelatihanlah kinerja karyawan bisa diukur baik atau tidak (Sukoco et al., 2020). Hal ini juga dapat dibuktikan pada hasil hipotesis penulis bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pada pengujian hipotesis diatas. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Astuti & Sari, 2018); (Elizar & Tanjung, 2018); (Prayogi & Nursidin, 2018); (Sukoco et al., 2020) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh X2 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan signifikan dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.531 dan P-Value = 0.000 (<0.05), artinya, karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi dan sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah disebabkan oleh motivasi yang rendah. Titik temu hubungan motivasi dan kinerja adalah bahwa motivasi yang tinggi akan berdampak pada tingginya hasil kerja mereka dan terdorong untuk melakukan usaha lebih demi tercapainya produktifitas kerja (Rosmaini & Tanjung, 2019). Hal ini juga dapat dibuktikan pada hasil hipotesis penulis bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pengujian hipotesis diatas. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, 2020); (Astuti & Lesmana, 2018); (Hasibuan & Handayani, 2017); (Hendra, 2020); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Prayogi & Nursidin, 2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Motivasi Kerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan variabel intervening dengan hasil yang diperoleh adalah 0.380, dengan *P-Values* 0.000 < 0.05 (signifikan) maka motivasi kerja dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Dengan demikian motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening. Yang artinya bahwa tinggi rendahnya pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT Herfinta Farm And Plantation Medan terhadap pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Maulani, 2017); (Prastyo & Sudiro, 2016); (Arofah et al., 2019) bahwa motivasi kerja memediasi hubungan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan variabel intervening atau dengan kata lain pengaruh pelatihan terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan adalah yaitu: bagi PT Herfinta Farm And Plantation Medan, disarankan untuk dapat mempertahankan pelatihan yang baik terhadap para karyawan agar kinerja karyawan lebih meningkat dan termotivasi atas perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Untuk mendukung hasil penelitian ini disarankan kepada peneliti-peneliti selanjutnya untuk dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar hasil penelitian dapat lebih lengkap.

6. REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Amiruddin, A. (2019). *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Blak Numfor*. Pasuruan: Penerbit Qiara Media.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arofah, R. U., Haryadi, & Nurfitri, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Serta Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Guru SMA IT Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto Tahun 2018. *Journal & Proceeding (JP) FEB UNSOED*, 9(1), 491–505.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 461–464.
- Bahagia, R., Lubis, A. A., Arianty, N., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bastian, I. (2005). *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Medan: Penerbit Lembaga Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah AQLI.
- Darmanto, D., Wardaya, S., & Dwiyani, T. (2019). *Bauran Orientasi Strategi dan Kinerja Organisasi Penerapan Variabel Anteseden, Moderasi dan Mediasi dalam Penelitian Ilmiah*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Daulay, R., & MUJIATUN, S. (2018). MODEL PENGEMBANGAN USAHA MIKRO UNTUK MENGHADAPI PERTUMBUHAN USAHA WARALABA DI KOTA MEDAN. *Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen*, 1(1).
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuty, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Penerbit Lembaga Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah AQLI.
- Desiyanti, N. M. I., Negara, I. W. S., & Yuniasih, N. W. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Profesionalisme, Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Account Representative (Studi di Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar dan Pratama Denpasar Timur). *Jurnal Riset Akuntansi*, 9(1), 19–27.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Ernur, M. M. H., Machasin, & Marhadi. (2014). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Gulang Medica Indah Pekanbaru. *JOM FEKON*, 1(2), 1–17.
- Farisi, S. (2018). Effect of Training and Emotional Intelligence on Employee Performance. *international Conference On Global Education VI* (pp. 1064–1072).
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hamalik, O. (2005). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Based Partial Least Square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Mamik, M. (2015). *Metodologi Kualitatif*. Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Marsam, M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor*. Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media.
- Maulani, N. T. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Bisnis*, 5(1), 1–14. Medan: UMSU PRESS.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(01), 48–60.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-

- Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nugroho, Y. A. B. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Prasetyo, E. B., & Sudiro, A. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Departemen Assembling PT. Industri Kereta Api (Persero) Kota Madiun). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Bisnis*, 4(2), 1–17.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Pribadi, B. A. (2016). *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Implementasi Model Addie*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Rivai, V., Basri, A. F. M., Sagala, E. J., Murni, S., & Abdullah, B. (2008). *Performance Appraisal Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rizal, S., & Pasigai, M. A. (2017). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan. *Jurnal economic*, 5(2), 48–57.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Santosa, S. (2018). *Statistika Hospitalitas*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, S., Tirtaysa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224–239.
- Sukoco, S., Tirtaysa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224–239.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.