



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>



ANALISIS KOMPETENSI KERJA DAN PELATIHAN MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UP3 KENDARI

Analysis of Job Competence and Training through Work Motivation on Employee Performance at PT PLN (Persero)UP3 Kendari

Andri Agusta^{1*}, Muhlis Ruslan², Sukmawati Mardjuni²

¹PT PLN UP3 Kendari

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

*Email: andri.agusta89pln@gmail.com

Diterima: 11 April 2024/Disetujui: 08 Juni 2025

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja dan pelatihan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh kompetensi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner yang disebar sebanyak 59 responden. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai R^2 sebesar 90,38%, selanjutnya kompetensi kerja dan pelatihan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja dengan nilai R^2 sebesar 95,55% dan hasil uji mediasi diperoleh temuan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari.

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

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the influence of work competency and training on work motivation and employee performance, as well as to analyze the influence of work competency and training on employee performance through work motivation at PT. PLN (Persero) UP3 Kendari. This study used a quantitative approach. Data were collected through observation and questionnaires distributed to 59 respondents. Data analysis was carried out using the Partial Least Square (PLS) method using SmartPLS software version 4.0. The results of the research showed that work competency and training have a direct effect on employee performance with an R^2 value of 90.38%, then work competency and a direct effect on work motivation with an R^2 value of 95.55% and the results of the mediation test found that work motivation can mediate the influence of work competency and training on performance at PT. PLN (Persero) UP3 Kendari.

Keywords: Work Competency, Training, Work Motivation, Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi pasti memiliki tujuan, seperti memperoleh laba yang sebesar-besarnya, menyediakan lapangan pekerjaan, dan mensejahterakan pihak-pihak yang ada di dalam perusahaan maka dari itu perusahaan akan melakukan cara untuk dapat mencapai tujuan tersebut, salah satunya dengan tetap mempertahankan

eksistensi perusahaan diantara persaingan perusahaan sejenis maupun yang lainnya. Persaingan bisnis saat ini semakin ketat, dengan seiring perkembangan ekonomi saat ini menuntut perusahaan untuk terus mengembangkan inovasi, memperbaiki serta meningkatkan kinerja.

Kemampuan perusahaan agar dapat bersaing tergantung kinerja kualitas mutu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pernyataan tersebut dipertegas

oleh Gorda (2021) yang menyatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dapat dicapai dengan upaya dan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Aset utama yang penting pada suatu perusahaan untuk dapat menjalankan segala aktifitas perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia yang dimiliki saat ini. Pemanfaatan sumber daya manusia sebagai perencanaan serta pelaku setiap aktivitas perusahaan merupakan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tujuan yang menjadi dasar utama perusahaan akan tercapai, tergantung unsur sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. SDM mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah (lower management) hingga yang paling atas (top management). Meskipun berbeda level, namun seluruh elemen SDM tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi, karena organisasi tidak akan bisa maju dengan usaha satu atau dua individu saja, hal ini merupakan upaya kolektif yang dilakukan oleh semua anggota organisasi (Dewi & Ariyanto, 2022). Kinerja tersebut bisa bersifat umum maupun bersifat spesifik (individual work performance) (Alim, 2018). Adapun karakteristik orang yang berkinerja tinggi yaitu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi, serta memiliki tujuan yang realistis dengan rencana kerja yang menyeluruh. Karakter tersebut juga dikuatkan dengan tekad berjuang untuk merealisasikan tujuannya dan memanfaatkan umpan balik (feedback) dalam perbaikan kinerjanya. (Muzerika & Hasnita, 2018).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi kerja, dan pelatihan melalui motivasi kerja. menurut Moeheriono (2009:5) kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Boulter et.,al., (dalam Yunus, Edi 2012:47) berpandangan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi dibutuhkan perusahaan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, dan beberapa perusahaan menetapkan standar kompetensi yang dibutuhkan perusahaan untuk para karyawannya.

Penetapan kompetensi dalam organisasi dapat memperjelas standar kerja dan tujuan yang ingin dicapai serta dapat mengomunikasikan nilai dan hal-hal yang harus menjadi fokus kerja karyawan (Edi Suswardji, et., al, 2012: 28). Terlebih selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas

pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai, Oleh karena itu diperlukan adanya pelaksanaan identifikasi kompetensi yang relevan dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja SDM, agar memungkinkan kelangsungan hidup organisasi mencapai keberhasilan kompetitif, (Brophy, Kiely, 2002:56). Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saat kinerja menurun, solusi yang tepat ialah dengan memberikan sumber daya manusianya pelatihan kerja. Menurut Sinambela (2017) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses yang membantu para tenaga kerja dalam mengembangkan keterampilan atau kemampuan yang dimilikinya agar para tenaga kerja dapat sukses dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya saat ini, dan meningkatkan peluang kesuksesan para tenaga kerja di masa yang akan datang. Sebagaimana sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fahrozi et al (2022) bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi juga menjadi hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Dengan memberikan motivasi kepada karyawan secara tepat, maka dapat meningkatkan rasa antusias dalam bekerja. Hal ini dapat membuat tenaga kerjanya bekerja lebih efisien, yang pada akhirnya akan meningkatkan hasil kerja karyawannya. Menurut Shalahuddin (2022) menyatakan bahwa pada dasarnya jika organisasi ingin memperoleh kinerja yang optimal, organisasi perlu memberikan motivasi kepada tenaga kerjanya sehingga tenaga kerjanya mau dan rela memberikan sepenuh hati tenaga serta pikiran yang dimiliki untuk pekerjaannya. Sebagaimana sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Soejarminto & Hidayat (2022) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja, keuntungan perusahaan serta karyawan berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi jabatan. Kinerja karyawan ini sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Untuk itu, penilaian kinerja karyawan sangat penting dilakukan oleh setiap perusahaan guna mengetahui seberapa mampu para karyawan dalam berusaha mencapai kinerja yang baik sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk mengetahui karyawan belum memenuhi standar kinerja perusahaan atau mengalami penurunan, kinerja dapat dilihat dari pencapaian target yang ditetapkan perusahaan sebagaimana yang terjadi di PT PLN (Persero) UP3 Kendari telah memiliki standar penilaian kinerja yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kendari banyak dipengaruhi oleh kompetensi seseorang dan motivasi dalam bekerja. Berdasarkan hasil pra survey, terungkap bahwa terdapat permasalahan dalam perusahaan yaitu masih rendahnya kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kendari dalam bekerja. Rendahnya kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Kendari antara lain, karyawan

sering kali tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang diinginkan perusahaan. Seperti pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dimana karyawan terkadang lambat menangani hal-hal yang dikeluhkan oleh masyarakat. Rendahnya kinerja karyawan juga disebabkan karena kesempatan yang dimiliki karyawan untuk mengikuti pelatihan kerja saat ini masih kurang, seperti karyawan yang sudah lama bekerja tetapi tidak mendapatkan kesempatan untuk menambah wawasan serta skill yang dimiliki karyawan, sehingga hal tersebut menyebabkan kualitas kerja para karyawan menjadi rendah maka dari itu tujuan atau harapan perusahaan belum tercapai.

Belum tercapainya kinerja karyawan diduga karena rendahnya pengetahuan keahlian yang dimiliki karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kendari saat ini, dilihat dari belum terpenuhinya standarisasi pelayanan karyawan melalui sertifikasi kompetensi kerja. Saat ini karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kendari yang memiliki sertifikasi kompetensi kerja masih sedikit jumlahnya bahkan belum mencapai 50% dari jumlah karyawan yang ada. Saat ini peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 tahun 2018 mengenai badan nasional sertifikat profesi. Selain itu, permasalahan mengenai tingkat pendidikan karyawan saat ini masih banyak karyawan yang tingkat pendidikannya belum sesuai kriteria perusahaan. Hal tersebut terjadi dikarenakan perekrutan yang dilakukan hanya dalam lingkup kecil, seperti karyawan tetap PT PLN (Persero) UP3 Kendari yang merekomendasikan calon karyawan baru yang berasal dari kerabat terdekatnya tanpa melihat kompetensi yang dimiliki, hal tersebut mengakibatkan karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi beban tugasnya. Padahal kompetensi menjadi penting karena sebagai faktor penentu dalam peningkatan kinerja, apabila kompetensi yang dimiliki karyawan sesuai dengan bidangnya maka akan membantu karyawan menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu kompetensi dan pelatihan kerja melalui motivasi kerja yang bagus dan berkualitas dalam diri karyawan mampu menentukan karyawan berhasil atau tidak dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan oleh perusahaan. Semakin bagus pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja dan pelatihan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh kompetensi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari.

2. METODE

Jenis Penelitian saat ini adalah explanatory research dengan metode penelitian kuantitatif deskriptif dan di bantu program SmartPLS 4.1. (Azhari, 2023) explanatory research adalah penelitian pengujian hipotesis. Penelitian ini ditujukan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang

dirumuskan. Dalam penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menjelaskan bagaimana pengaruh kompetensi kerja, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Kendari. Dalam rangka memperoleh data sebagai bahan penulisan proposal ini, maka penelitian dilaksanakan di PT PLN (Persero) UP3 Kendari Waktu Pelaksanaan Penelitian dilakukan selama kurang lebih 2 bulan pada bulan Juni-Juli 2024.

Populasi dan sampel penelitian yakni:

- 1) Populasi merupakan salah satu hal yang esensial dan perlu mendapat perhatian dengan saksama apabila peneliti ingin menyimpulkan suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk daerah (area) atau objek penelitian. Secara umum dapat dikatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan dari unit analisis dengan informasi yang diinginkan dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, benda atau objek maupun kejadian yang terdapat dalam suatu area/daerah tertentu yang telah ditetapkan. Karyawan yang bekerja pada PT PLN (Persero) UP3 Kendari sebanyak 59 karyawan yang merupakan populasi dari penelitian ini
- 2) Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Sampel merupakan ukuran nilai dari populasi, untuk menentukan sampel (Arikunto, 2017). Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik selurus atau sampling jenuh. Djaali (2021: 69) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 59 orang

Dalam menyusun proposal ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

- 1) Studi Kepustakaan (library research), Melalui pengumpulan dan penelaah literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan selanjutnya literatur tersebut berupa buku, skripsi, laporan, artikel, dan lain-lain.
- 2) Studi Lapangan (file research), Studi Lapangan merupakan metode pengumpulan data penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data dengan mengadakan pengamatan langsung ditempat atau lokasi yang dijadikan objek penelitian. Metode pengumpulan data ini dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:
 - a) Observasi (Pengamatan)
Pengamatan atau observasi adalah dasar ilmu yang dapat dilakukan secara langsung dengan mata, atau dengan menggunakan alat bantu yang sederhana sampai dengan

alat bantu yang canggih. Observasi (Observation) yaitu metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan penginderaan (Firdaus Hamta, 2015:43). Teknik observasi adalah dengan cara menganalisa dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati secara langsung keadaan lapangan agar peneliti memperoleh gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang diteliti. Observasi dilakukan dengan tujuan memperoleh data atau gambaran yang akurat dan jelas sesuai dengan kondisi peristiwa yang ada di lapangan (Yatim Riyanto, 2001:96). Penulis akan melakukan observasi untuk mengumpulkan data informasi sebanyak mungkin yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Observasi dilakukan dalam penelitian ini dengan cara berkunjung atau datang langsung ke PT PLN (Persero) UP3 Kendari untuk mengadakan penelitian dan memperoleh data-data konkret yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Penulis mengamati dan mencatat semua hal yang ada kaitannya dengan kompetensi kerja, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Kendari.

b) Wawancara (interview)

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab secara langsung antara peneliti dan narasumber, dimana peneliti melakukan wawancara secara lisan dengan pihak-pihak yang terkait guna mendapatkan informasi yang diperlukan. Wawancara atau interview adalah suatu interaksi yang dilakukan antara dua orang dalam situasi saling berhadapan salah seorang, dimana seseorang yang melakukan wawancara meminta informasi kepada orang yang diteliti yang berputar di sekitar pendapat dan keyakinannya sendiri (Emzir, 2011:50). Dimana dapat disimpulkan bahwa wawancara atau interview adalah mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan untuk mendapatkan jawaban-jawaban dari responden. Sebelum peneliti melakukan wawancara, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan kepada informan. Dalam proposal ini, penulis melakukan wawancara ke karyawan PT PLN (Persero)

UP3 Kendari, dimana pertanyaannya membahas mengenai kompetensi kerja, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Kendari.

c) Angket (Kuesioner)

Angket adalah metode pengumpulan data dimana kuesioner dibagikan kepada responden sampel. Dalam metode ini peneliti harus membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Kuesioner lebih dari sekedar metode pengumpulan data. Efektif bila peneliti memiliki pemahaman yang jelas tentang variabel yang diukur dan apa yang diharapkan dari responden.

Jenis dan sumber data yakni:

- 1) Data Kualitatif adalah data yang diperoleh bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, tetapi dalam bentuk lisan maupun tertulis seperti: profil obyek penelitian, visi dan misi serta informasi lainnya yang menunjang penelitian ini.
- 2) Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dilakukan analisis kembali, seperti: jumlah karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Kendari serta data lainnya yang menunjang penelitian ini.
- 3) Data primer yaitu data yang didapat peneliti secara langsung dari tangan pertama yang dimana langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kendari.
- 4) Data skunder yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder.

Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 4.0, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Model Pengukuran atau Outer Model

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas diterapkan terhadap seluruh item pertanyaan yang ada pada setiap variabel. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui uji validitas convergent validity, average variance extracted (AVE), dan discriminant validity

b) Reliabilitas

Secara umum reliabilitas didefinisikan sebagai rangkaian uji untuk menilai kehandalan dari item-item pernyataan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui composite reliability, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai composite reliability $\geq 0,7$ Sekaran, (2017).

2) Model Struktural atau Inner

Model Inner model (inner relation, structural model dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk variabel dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive (Ghozali, 2018). Di samping melihat nilai R-square, model Partial Least Square (PLS) juga dievaluasi dengan melihat Q-square prediktif relevansi untuk model onstruktif. Q square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

3) Pengujian Hipotesis

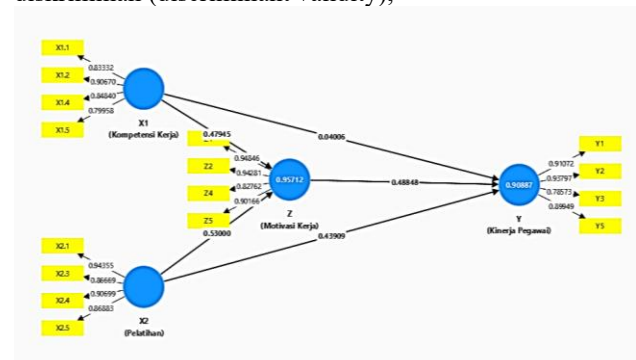
Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefisien* pada pengujian inner model. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai tstatistik lebih besar dari ttabel 1,96 ($\alpha 5\%$) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti. Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model structural equation modeling (SEM) dengan smart PLS. Dalam full model structural equation modeling selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan Path Coefisien pada pengujian inner model. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 ($\alpha 5\%$) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Model Pengukuran Outer Model

Analisis model pengukuran atau outer model yang penting dalam melakukan analisis smartpls, dimana terkait dengan bagaimana mengukur konstruk yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam menguji outer model yang terkait dengan berbagai tahapan yang dimulai dengan pengujian validitas konstruk hingga pengujian reliabilitas dari setiap indikator, sehingga melalui analisis outer model maka akan memberikan gambaran mengenai bagaimana alat pengukuran yang digunakan dapat mencerminkan konstruk yang sebenarnya.

Dalam menganalisis model pengukuran (Outer model), dimana suatu konsep dalam model penelitian ini tidak dapat diuji dalam suatu model prediksi hubungan relasional dan kausal jika belum melewati verifikasi dalam suatu model pengukuran. Outer model diinterpretasikan dengan melihat beberapa hal, antara lain: nilai validitas konvergen (konvergent validity), nilai validitas diskriminan (discriminant validity),



Gambar 1. Analisis Model

Hasil analisis data dalam penelitian maka akan dilakukan pembahasan hasil penelitian ini. Hal ini dimaksudkan untuk menguji apakah apakah komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kompetensi kerja dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari yang dapat diuraikan sebagai berikut:

b. Kompetensi Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari

Hasil analisis data dalam penelitian ini, yang diperoleh temuan bahwa kompetensi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari dapat meningkatkan Motivasi Kerja, yang artinya secara empirik bahwa kompetensi kerja memberikan pengaruh secara nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari, hal ini dibuktikan dari adanya tanggapan responden bahwa kantor telah membuat uraian tugas pokok yang jelas yang dituangkan dalam perjanjian kerja dan karyawan rata-rata mengetahui tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan itu sendiri. sehingga hal ini memberikan dampak dalam meningkatkan rasa Motivasi Kerja. Kemudian perusahaan selalu memberikan rasa tanggung jawab terhadap resiko atau masalah yang dialami pada saat melakukan pekerjaan Pengujian hipotesis yang dilakukan

maka diperoleh hasil penelitian bahwa Kemudian dilihat dari nilai nilai t-statistik 4.29899 dan p-values 0.00002. Karena nilai t-statistik $4.29899 > 0.252$ dan p-value $0.00002 < 0.05$, hal ini dapat dikatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari. Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini sebagaimana dilakukan oleh Bukti, dkk, (2023) judul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari

Hasil analisis data dalam penelitian ini, yang diperoleh temuan bahwa Pelatihan pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel dapat meningkatkan Motivasi Kerja, yang artinya secara empirik bahwa Pelatihan memberikan pengaruh secara nyata dalam meningkatkan Motivasi Kerja. Pelatihan berpengaruh terhadap komitmen organisais pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari hal ini dari Berdasarkan tanggapan responden atas Pelatihan yang dimiliki pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari maka diperoleh hasil bahwa Pelatihan ditinjau dari pengetahuan, terlihat bahwa pengetahuan yang dimiliki karyawan sudah dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta setiap karyawan sudah memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan kantor seperti komputer, dan lain-lain. Kemudian ditinjau dari segi keterampilan dipersepsikan baik karena setiap karyawan memiliki keterampilan sehingga mampu mengerjakan setiap tugas yang diberikan secara profesional. Sedangkan ditinjau dari segi perilaku yang dipersepsikan sudah baik, karena karyawan senantiasa dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku, serta selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari sudah memiliki Pelatihan yang tinggi sehingga dapat mempengaruhi Motivasi Kerja dalam menyelesaikan setiap tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan. Pengujian hipotesis yang dilakukan maka diperoleh hasil penelitian bahwa Kemudian dilihat dari nilai nilai t-statistik 4.86184 dan p-values 0.00000. Karena nilai t-statistik $4.86184 > 0.252$ dan p-value $0.00000 < 0.005$, hal ini dapat dikatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa Pelatihan memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan Motivasi Kerja. Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini sebagaimana dilakukan oleh Mumpuni, (2023) judul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Nakes Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo dimana hasil penelitian menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara pelatihan kerja terhadap motivasi kerja

d. Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari

Hasil analisis data dalam penelitian ini, yang diperoleh temuan bahwa kompetensi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari dapat meningkatkan kinerja karyawan yang artinya secara empirik bahwa kompetensi kerja memberikan pengaruh secara nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari hal ini dibuktikan dari adanya tanggapan responden bahwa kantor telah membuat uraian tugas pokok yang jelas yang dituangkan dalam perjanjian kerja dan karyawan rata-rata mengetahui tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh kantor itu sendiri. sehingga hal ini memberikan dampak dalam peningkatan kinerja karyawan. Kemudian perusahaan selalu berdiri untuk memberikan ras tanggung jawab terhadap resiko atau masalah yang dialami pada saat melakukan pekerjaan Kemudian dari nilai t-statistik 2.30010 dan p-values 0.02148. Karena nilai t-statistik $2.30010 > 0.252$ dan p-value $0.02148 < 0.05$, hal ini dapat dikatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa kompetensi kerja memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini sebagaimana dilakukan oleh Dwiyanti dkk, (2021) judul penelitian Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Bisma dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian terdahulu juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Auliyani dan Mulyanti (2023) dengan Studi Tinjauan Teoritis: Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan, yang menjelaskan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Pegawai

e. Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari

Hasil analisis data dalam penelitian ini, yang diperoleh temuan bahwa Pelatihan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang artinya secara empirik bahwa Pelatihan memberikan pengaruh secara nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari hal ini dari hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai pengembangan yang dimiliki oleh karyawan maka dipersepsikan tinggi. Hal ini dapat dilihat dari persepsi karyawan yang memberikan pengaruh tinggi dalam membentuk Pelatihan bahwa karyawan mengetahui dan memahami nilai-nilai yang ditetapkan organisasi dengan baik, alasannya karena setiap organisasi tentunya memiliki

segala aturan dan tata tertib yang harus diterapkan oleh setiap karyawan. Begitu pula bahwa karyawan mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini dan Pelatihan kedepannya, alasannya karena mengingat bahwa visi dan misi perusahaan, sehingga setiap karyawan harus mengembangkan yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk dapat dijadikan dalam meningkatkan kinerjanya itu sendiri Pengujian hipotesis yang dilakukan maka diperoleh hasil penelitian Kemudian dilihat dari nilai nilai t-statistik 6.34088 dan p-values 0.00000. Karena nilai t-statistik $6.34088 > 0.252$ dan p-value $0.00000 < 0.05$, hal ini dapat dikatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa pengembangan kerja memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini sebagaimana dilakukan oleh Silitonga, (2023) judul Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Loyalitas dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Kanwil Jatim. dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian terdahulu juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Supratman dan Wahyuni (2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Cahya Yudha Niagatama), yang menjelaskan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai Pegawai.

f. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari

Hasil analisis data dalam penelitian ini, yang diperoleh temuan bahwa Motivasi Kerja pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang artinya secara empirik bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh secara nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari hal ini dari hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai Motivasi Kerja. Pengujian hipotesis yang dilakukan maka diperoleh hasil penelitian bahwa nilai t-statistik 2.36200 dan p-values 0.00008. Karena nilai t-statistik $2.36200 > 0.252$ dan p-value $0.00008 < 0.05$, hal ini dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini sebagaimana dilakukan oleh Adzansyah,dkk (2023) judul Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (literature review manajemen kinerja). dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

g. Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan melalui uji mediasi dengan menggunakan analisis sobel test yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dilihat dari uji mediasi bahwa Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari. Hal ini menunjukkan bahwa temuan dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa kompetensi kerja yang diterapkan selama ini dapat meningkatkan Motivasi Kerja sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan adanya penerapan kompetensi kerja yang baik maka setiap karyawan berusaha untuk terikat dengan pekerjaan sehingga menghasilkan prestasi kerja, karena salah satu hal yang menjadi pertimbangan dalam peningkatan kinerja adalah prestasi kerja karyawan itu sendiri. Semakin baik Kompetensi kerja maka akan semakin tinggi keterikatan kerja karyawan sehingga berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Sejalan dengan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari melalui Motivasi Kerja sebesar 0.23420 atau 23,42%, sedangkan dilihat dari t-statistik 2.07252 dan p-values 0.03827 Karena nilai t-statistik $2.07252 > 0.252$ dan p-value $0.03827 < 0.05$ yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan kompetensi kerja yang diterapkan di kantor akan dapat memberikan peningkatan rasa Motivasi Kerja para karyawan sehingga berdampak dalam meningkatkan kinerja karyawan Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini sebagaimana dilakukan oleh Hendri dan Robyardi (2023) judul Model Struktural Kompetensi Dan Budaya Kerja Untuk Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai. dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara kompetensi kerja terhadap motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan

h. Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji yang telah dilakukan maka diketahui bahwa dapat memediasi pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena dengan adanya pengembangan yang dimiliki pegawai melalui pengetahuan, keterampilan dan sikap atau perilaku maka akan maka karyawan akan bersedia melakukan aktivitas kerjanya dengan efektif serta memiliki keterikatan kerja yang kuat untuk dapat menyelesaikan atau menangani setiap pekerjaannya dengan baik. Sehingga dengan adanya keterikatan kerja yang tinggi maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari Hasil penelitian ini dilihat dari t-statistik 3.38217 dan p-values

0.00072. Karena dilihat dari t-statistik 2.15113 dan p-values 0.03151. Karena nilai t-statistik $2.15113 > 0.252$ dan p-value $0.03151 < 0.05$ yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan Pelatihan akan dapat memberikan peningkatan rasa Motivasi Kerja para karyawan (karyawan) sehingga berdampak dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini sebagaimana dilakukan oleh Rezekina (2023) judul Pengaruh Training Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Motivasi Kerja Pada PT Herfinta Farm and Plantation Medan. dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara pelatihan terhadap motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari. dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa kompetensi kerja memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari distribusi frekuensi jawaban responden dimana karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari merasa bahwa kantor adil dalam pengembangan karir para karyawannya. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa Pelatihan memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan Motivasi Kerja. Hal ini dibuktikan dari distribusi frekuensi jawaban responden dimana karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari merasa menjadi bagian keluarga pada tempat kerjanya. Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa kompetensi kerja memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari distribusi frekuensi jawaban responden dimana karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari selalu merasa puas terhadap jenjang karir ditempat kerjanya. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa pengembangan kerja memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari distribusi frekuensi jawaban responden dimana karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari selalu merasa sangat bahagia mengabdikan sisa karirnya menjadi karyawan. Motivasi Kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari distribusi frekuensi jawaban responden dimana karyawan

pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri. Motivasi Kerja apat memediasi pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan kompetensi kerja yang diterapkan di kantor akan dapat memberikan peningkatan rasa motivasi kerja para karyawan sehingga berdampak dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari distribusi frekuensi jawaban responden dimana karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi. Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan pelatihan akan dapat memberikan peningkatan rasa motivasi kerja para karyawan (karyawan) sehingga berdampak dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari distribusi frekuensi jawaban responden dimana karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari Mampu menanggapi dengan cepat dan tepat permintaan dan pertanyaan pihak yang Pemahaman atas tugas yang diberikan oleh atasan membutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Rahmat. (2019). Pengantar Pendidikan: Teori, Konsep, dan Aplikasi. Editor, Nuchasanah: Ideas Publishing.
- Ach. Mohyi. (1999). Teori Dan Perilaku Organisasi. Surabaya: UMM Press.
- Adji Sigit Sutedjo, Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Kebun Sejahtera. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol 5 No 2
- Adzansyah, A., Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (literature review manajemen kinerja). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 4(4), 498-505.
- Agus Dharma. (2001). Manajemen Supervisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ahluriza, P., dan Harmoko, U. (2021). Analisis Pemanfaatan Tidak Langsung Potensi Energi Panas Bumi di Indonesia, Jurnal Energi Baru Dan Terbarukan, Vol. 2, No. 1,
- Alim, S. (2018). Studi Properti Psikometri Alat Ukur Performance Appraisal: Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Auliyani, W., & Mulyanti, D. (2023). Studi Tinjauan Teoritis: Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen, 2(2), 133-139.
- Azhari, M. T., Bahri, A. F., Asrul, D., & Rafida, P. D. T. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif (Efitra & A. Juansa (eds). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

- Anwar, Prabu Mangkunegara. (1993). Psikologi Perusahaan. Bandung: Trigenda Karya.
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arman Maulana, Ucu Nurwati. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Primkop Kartika Ardagusema Pussenarmed Cimahi. Koalisi Cooperative Jurnal. Volume: 1, Nomor: 1
- Armstrong, M., & Yusrion, L. (2021). Pengadaan Sumber Daya Manusia (People Resourcing): Handbook Manajemen Sdm. Nusamedia.
- Bayu Fadillah, et all. (2019). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung. 30–32.
- Brophy, M. & T. Kiely. (2002). Competencies: A new sector. Journal of European Industrial Training, 26(2-4):165-176.
- Bukit, P., Sudirman, S., & Mayzura, T. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains), 8(1), 360-366.
- Danang Ramadhan, Djudi Mukzam (2017) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Brawijaya Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 50 No. 3.
- Dessler, Gary. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Darise, Nurlan. (2019). Pengelolaan Keuangan Daerah. Jakarta: PT. Indeks
- Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Dewi, R. S., & Ariyanto, E. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Group CTO Office PT. Indosat. Telaah Bisnis Volume 17, Nomor 2, Desember 2016.
- Dewi, Safira Permata., dkk. (2021). Pemanfaatan Media Video Pembelajaran dalam Pembelajaran Dalam Jaringan (Daring). (JPB) Jurnal Pembelajaran Biologi: Kajian Biologi dan Pembelajarannya. 8(1)
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Bisma: Jurnal Manajemen, 5(2), 121-130.
- Emzir. (2011). Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data, Ed.1 (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. Jurnal Tadbir Peradaban, 2(1), 73-79.
- Farida, U., Zainal, H., & Aslinda, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Firdaus Hamta. (2015). Metodologi Penelitian Akuntansi. Yogyakarta: Deepublish.
- Gorda, I Gutu Ngurah. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Denpasar. Astabrata Bali.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghozali, Imam & Latan, Hengky (2017), Partial Least Square: Konsep, Metode, dan Aplikasi menggunakan program WarpPLS 5.0, Edisi ke-3, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro
- Harras, Hadyati dkk. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa. Banten: UNPAM PRESS.
- Hasibian, Melayu. (2001). Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah. Refisi F. D. Jakarta: Rajawali
- Hendri, E., & Robyardi, E. (2023). Model Struktural Kompetensi Dan Budaya Kerja Untuk Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 20(1), 27-35.
- Henry Simamora. (1995). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. STIE-YKPN
- Hikmawati, Fenti. (2017). Metodeologi Penelitian. Depok : Gaja Grafindo
- Itot Bian Raharjo, dkk. (2023). Analisis Peran Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pelaku Industri Kuliner Di Provinsi DKI Jakarta. Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 4(1), 616-623
- K.P Darmayanti, N.D Andiani. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Tiga Di Kawasan Pantai Lovina Kabupaten Buleleng. Bisma: Jurnal Manajemen. Vol. 6 No. 2, Oktober 2020, P-ISSN: 2476-8782
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: RajaGrafindo.
- Karyono, K., Herty, R. S., Nico, P. M., Idam, W., I Putu, D. A. S. P., Nur, A., ... & Kundori, K. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku Ajar.
- Kaswan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis (I). Yogyakarta: Andi. Offset. Kresna
- K. L. A. Lestari. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karwayan Divisi Corporate Pada PT Telkom Akses Singaraja. Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 7 No. 2
- Kukuh Purbo Marjiyanto, Zakky Fahma Auliya. (2020). Analisis Peningkatan Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta). Jurnal Manajemen Bisnis. Volume 17, No. 2,
- Ma'arif, M.S., dan Tanjung, H. (2021). Manajemen Operasi. Edisi 1. Penerbit PT. Grasindo.
- Mangkunegara, A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. cetakan kedua belas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Moeheriono. (2009). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Moeheriono, 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Mumpuni, A. W. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Nakes Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi: EMBA*, 1(2), 97-107.
- Muzerika, D., & Hasnita, N. d. (2018). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. *Jantho. Jihbiz: Global Journal of Islamic Banking and Finance* Volume I. No.2
- Nurmansyah. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar. Pekanbaru: Unilak Press.
- Sahanggamu, P. M., & Mandery, S. L. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA Vol.2* No.4
- Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran. 2017. Metode Penelitian untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Septthree Hidayah. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Berau. *STIE Muhammadiyah Tanjung Redeb*
- Sinaga, D. L., Pasaribu, R. F. A., Pandiangan, R., & Simarmata, E. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Sosro Medan (Produksi The Botol Sosro). *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(1), 159-167.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Silitonga, A. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Loyalitas dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Kanwil Jatim. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)*, 6(1), 15-37.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1)
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. (2008). Perilaku Organisasi, edisi ke 12 buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Suarni Norawati, dkk (2021). Analisis Disiplin, Kompetensi, Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Dan Padakinerja Karyawan (Studi Pada PKS PT. Tunggul Yunus Estate Kabupaten Kampar). *MENARA Ilmu Vol. XV No.01 Oktober 2021*
- Sudarmanto. (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Suparyadi, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM. Yogyakarta: ANDI.
- Supratman, M. A., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Cahya Yudha Niagatama). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(1).
- Suswardji, Edi, Rachmat Hasbullah dan Tresna F. (2012). Hubungan Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singa perbangsa Karawang. *Jurnal Manajemen*, Volume: 09 Nomor: 3.
- Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbiy Kencana Prenada Media Group.
- Uswatun Khasanah, dkk (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang. *Progress Conference Volume 2*, July 2019,
- Veithzal Rivai. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi 60*.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja Edisi Kelima. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. (2021). Manajemen Kinerja. Edisi 5. Cetakan 11. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yatim Riyanto. (2001). Metode Penelitian Pendidikan. Surabaya: Penerbit SIC
- Yunus, Edi. (2012). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Surabaya*. Dipublikasikan.