

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan

(The Effect of Organizational Commitment and Training on Competence and Their Impact on Employee Performance)

Oleh:

Affan Ghofuri; Supriyanto; Muhammad Sapruwan

Universitas Pelita Bangsa; Universitas Pelita Bangsa; Universitas Pelita Bangsa
alffanghofuur73@gmail.com; supriyanto@pelitabangsa.ac.id; msapruwan@pelitabangsa.ac.id

ABSTRAK

Sebuah perusahaan memiliki tingkat kinerja yang terbilang rendah, yang mengakibatkan produktivitas perusahaan menurun dikarenakan beberapa hal seperti, komitmen organisasi, pelatihan, dan kompetensi karyawan yang rendah yang membuat target produksi tidak tercapai dan banyaknya produk cacat yang tidak sesuai standar. Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini mengambil populasi dari karyawan perusahaan manufaktur dan pengambilan sampel sebanyak 95 responden. Pengumpulan data meliputi observasi dan penyebaran kuesioner, dan diolah dengan bantuan program Smart PLS 3.3.3. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Oleh karena itu, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi kompetensi, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi kompetensi.

Kata kunci:

Komitmen organisasi, pelatihan, kompetensi, kinerja karyawan.

ABSTRACT

A company has a relatively low level of performance, which results in decreased company productivity due to several things such as organizational commitment, training, and low employee competence which makes production targets not achieved and the number of defective products that are not up to standard. The type of approach used in this research is quantitative. This study took a population of manufacturing company employees and took a sample of 95 respondents. Data collection included observation and distribution of questionnaires, and processed with the help of the Smart PLS 3.3.3 program. The results of the study concluded that organizational commitment and training had no effect on employee performance, while competence had a positive and significant effect on employee performance. Organizational commitment and training have a positive and significant impact on competence. Therefore, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance mediated by competence, training has a positive and significant effect on employee performance mediated by competence.

Keywords:

Organizational commitment, training, competency, employee performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia termasuk dalam peranan penting bagi perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia, perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Peranan sumber daya manusia ini merupakan implementasi strategi yang sangat penting sebagai subjek pelaksana dari strategi perusahaan tersebut. Mereka mempunyai potensi seperti ide-ide, keahlian, perasaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang jika dibawa ke dalam perusahaan dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai kinerja perusahaan dengan begitu perusahaan dapat bersaing dan berkembang cepat mencapai visi dan misi perusahaan secara global maupun nasional. Kinerja sumber daya manusia sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu tertentu, sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan yang harus dicapai, secara umum tujuan yang diinginkan perusahaan ialah mendapat keuntungan yang maksimal sehingga dapat membantu tercapainya tujuan-tujuan perusahaan. Kinerja perusahaan merupakan penentu ukuran-ukuran tertentu yang dapat mengukur keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan laba (Apriliana et al., 2016). Kinerja perusahaan dapat diukur dengan informasi finansial dan nonfinansial seperti kepuasan pelanggan (kualitas produksi), kuantitas (target tercapai tidak merugi), inovasi dan kemampuan manajemen (kemampuan operasional dan pelayanan terhadap customer) (Sabrinna, 2015). Kinerja perusahaan dapat tercapai sesuai tujuan perusahaan dan mendapatkan keuntungan dengan produktivitas perusahaan tinggi.

Kinerja perusahaan yang mengalami fluktuasi, meningkat dan menurun tidak menentu, menunjukkan bahwa kinerja perusahaan kurang optimal. Adanya kinerja perusahaan yang kurang optimal merupakan faktor dari kinerja karyawan (Josephine et al., 2017). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dari aktivitas dan perilaku diarahkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, skill, pengalaman, komitmen serta waktu sesuai jabatan dan deskripsi pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan dalam rangka tercapainya tujuan perusahaan (Hafifi et al., 2018).

Kinerja perusahaan tergantung pada kinerja karyawan karena karyawan yang merencanakan, melaksanakan, dan yang melakukan evaluasi atas kinerja operasional. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin tercapai tujuan perusahaan (Josephine et al., 2017). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dari sebuah perusahaan adanya dukungan sumber daya manusia yang mempunyai keinginan mempertahankan keanggotannya pada suatu organisasi (Comitment Organisasional) dengan diperkuat keterampilan (skill) dan pengetahuan demi tercapai tujuan organisasi (Namora et al., 2019). Tingginya komitmen organisasi dalam suatu organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebaliknya menurunnya komitmen organisasi dalam suatu organisasi dapat menurunkan kinerja karyawan (Basistha et al., 2017).

Komitmen organisasi merupakan kesediaan dan kesetiaan karyawan bekerja secara loyalitas terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi sebagai sikap penting dalam sebuah organisasi (Tahir & Suci, 2018) komitmen organisasi yang rendah akan membuat seseorang berbuat demi kepentingan peribadinya.

Pelatihan merupakan suatu proses yang kegunaannya dapat mengakibatkan peningkatan dari kinerja karyawan agar lebih efektif, efisien dan menghasilkan output yang lebih untuk perusahaan maupun individu masing-masing tersebut sehingga mampu menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang diinginkan oleh perusahaan maupun organisasi (Jamali, 2016). Pelatihan membentuk kemampuan, keterampilan, pengetahuan karyawan agar tercapai tujuan organisasi.

Komitmen Organisasi yang baik menciptakan kepercayaan yang tinggi pada organisasi dengan timbulnya rasa kepercayaan dirimaka pekerjaan akan lebih cepat tercapai dan menciptakan kinerja karyawan yang maksimal (Florida et al., 2018). Namun dalam beberapa penelitian lain tidak sejalan menyatakan komitmen organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja (Marsoit et al., 2017). Hal ini diperkuat oleh (Budiono, 2016) yang menunjukkan adanya inkonsistensi pada penelitian terdahulu yang membahas tentang komitmen organisasi yang berkaitan dengan kinerja, sehingga perlunya penelitian dan pembahasan lebih lanjut untuk mendapat hasil temuan baru .

Kompetensi karyawan yang baik sangat penting manfaatnya untuk perusahaan, semakin tinggi tingkat kompetensi seorang karyawan, maka kemampuan dalam penyelesaian pekerjaan akan semakin baik (Setiawati, 2018). Kompetensi juga merupakan sebuah gambaran kemampuan untuk melaksanakan tugas yang menunjukkan pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap serta bakat yang dimiliki untuk mencapai kinerja yang baik (Suardi, 2019). Hal ini diperkuat oleh penelitian (Hidayat, 2021; Rahayuningsih, 2017). Maka penelitian ini akan menguji komitmen organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan variabel kompetensi sebagai variabel mediasi.

Pentingnya penelitian ini jika kinerja karyawan mencapai target dan yang dihasilkan berkualitas maka tujuan perusahaan tercapai. Oleh karena itu penelitian ini menguji seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara langsung dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara langsung, kompetensi secara langsung sebagai variabel mediasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan kebaruan dari penelitian sebelumnya dengan menambahkan kompetensi sebagai variabel mediasi sehingga penelitian ini berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Mediasi.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan explanatory research tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh dari variable dependen terhadap variable independen (Mulyanto & Wulandari, 2019). Terdapat empat variabel dalam penelitian ini. Komitmen organisasi dengan 4 indikator yaitu kepercayaan, kemauan, kesetiaan, percaya diri (Julistia, 2015). Pelatihan dengan 4 indikator yaitu jenis pelatihan, kualifikasi pelatih, materi, metode (Hendra, 2020). Kompetensi dengan 4 indikator yaitu sikap, karakteristik, pengetahuan, keterampilan (Mahmudi & Surjanti, 2020). Kinerja Karyawan dengan 4 indikator yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efisiensi (Dwi Antika et al., 2021).

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. OAE Manufaktur Indonesia yang beralamat di Jl. Kp Ceper Kecamatan Serang Baru Bekasi, Jawa Barat. yang berjumlah 95 karyawan terdiri dari karyawan permanen dan non permanen dengan divisi produksi sampai manajemen dengan kriteria usia dari 20 tahun sampai 45 tahun didasari jenjang pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sampai Sarjana (S1). Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, maka seluruh populasi karyawan yang berjumlah 95 orang dijadikan responden penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari para sumber-sumber utama melalui kuesioner dan pengamatan (observasi). Kuesioner penelitian ini menggunakan skala bipolar semantik diferensial dengan nilai 1-10.

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis struktural equation model menggunakan pendekatan partial least square dimana pengolahannya menggunakan software Smart PLS. Analisis yang dilakukan meliputi pengujian outer yaitu uji instrumen variabel, pengujian kelayakan model, pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan terhadap nilai koefisien dari setiap arah pengaruh bisa berupa pengaruh langsung, tidak langsung dan total.

Hasil Penelitian

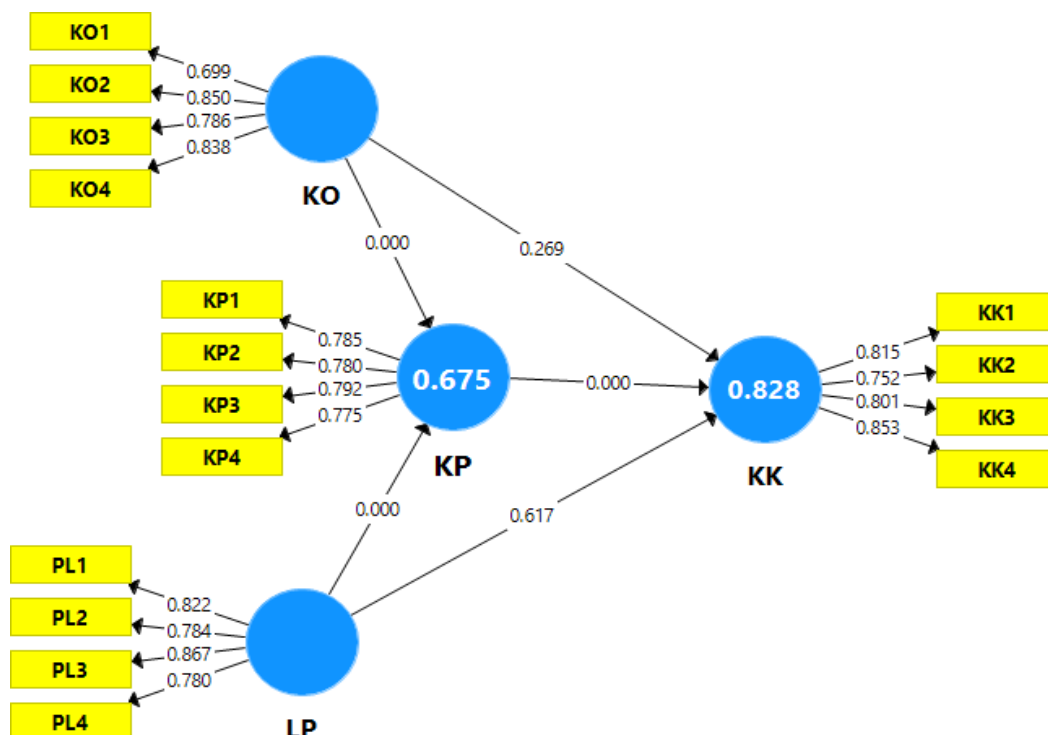
Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik responden penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Ukuran	Item	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	33	26
	Perempuan	68	74
Pendidikan	SMK	76	73
	D3	6	7
	S1	19	20
Usia	21-30 tahun	51	47
	31-40 tahun	29	32
	41-50 tahun	15	16
	51-55 tahun	5	5

Sumber: data penelitian, 2021

Responden penelitian sebagian besar adalah perempuan, sebagian besar berpendidikan SMK, dan berusia 21-30 tahun. Uji validitas pada setiap item pertanyaan di dalam kuesioner dilakukan menggunakan outer loading, yang dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Nilai Outer Loading

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai outer loading mendekati dan atau lebih dari 0,7 maka semua indikator secara mayoritas pernyataan tersebut tetap dapat digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha sebagaimana pada tabel 2.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	ρ_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
KK	0,821	0,829	0,881	0,650
KO	0,805	0,813	0,873	0,633
KP	0,790	0,790	0,864	0,613
LP	0,830	0,833	0,887	0,663

Sumber: data penelitian, 2021

Seluruh instrument pernyataan dari kinerja karyawan (KK), komitmen organisasi (KO), kompetensi (KO) dan pelatihan (PL) menghasilkan nilai cronbach's alpha, composite reliability, ρ_A diatas 0,7 dan nilai AVE diatas 0,5 sehingga semua instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan (KK), komitmen organisasi (KO), kompetensi (KP), pelatihan (LP) dalam penelitian ini.

Pengujian model dilakukan menggunakan nilai R Square laten endogenous SRMR dan F2. Model akan dilakukan layak apabila nilai dari SRMR dan F2 lebih dari 0,02 dan R Square laten endogenous lebih dari 0,2 Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Uji R Square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
KK	0,828	0,822
KP	0,675	0,668

Sumber: data penelitian, 2021

Nilai R Square dari variabel (KP) menunjukkan nilai sebesar 0,828 atau diatas dari nilai 0,002 ($> 0,02$) sehingga permodelan dianggap layak dan memenuhi kriteria dengan kategori moderate. Variabel kinerja karyawan (KK) menunjukkan nilai sebesar 0,668 atau juga masih diatas dari 0,002 ($> 0,02$) sehingga permodelan juga masih dianggap layak dan memenuhi kriteria dengan kategori moderate. Pengujian Fit Model dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Uji Fit Model

	Model Saturated	Model Estimasi
SRMR	0,109	0,109
d_ ULS	1,616	1,616
d_ G	Tidak digunakan	Tidak digunakan
Chi-Square	tidak terbatas	tidak terbatas
NFI	Tidak digunakan	Tidak digunakan

Sumber: data penelitian, 2021

Pengujian Fit Model menunjukkan nilai dari Standardize Root Mean Square Residual (SRMR) sebesar 0,109 untuk Model Saturated dan 0,109 untuk Model Estimasi bahwa nilai tersebut menunjukkan nilai diatas 0,02 sehingga permodelan dianggap layak dan memenuhi kriteria pengujian. Pengujian F Square dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Uji F Square

Variabel	KK	KO	KP	LP
KK				
KO	0,039		0,089	
KP	1,974			
PL	0,125		0,467	

Sumber: data penelitian, 2021

Pengujian F Square menunjukkan nilai pengaruh komitmen organisasi (KO) terhadap kompetensi (KP) menunjukkan nilai besar 0,089 atau diatas 0,02 sehingga pemodelan dianggap layak memenuhi kriteria dengan kategori sangat kuat. Pengaruh komitmen organisasi (KO) terhadap kinerja karyawan (KK) menunjukkan nilai sebesar 0,039 atau diatas 0,02 sehingga pemodelan dianggap layak dan memenuhi kriteria dengan kategori sangat cukup. Pengaruh pelatihan (PL) terhadap kompetensi (KP) menunjukkan nilai sebesar 0,467 atau diatas 0,02 sehingga pemodelan dianggap layak dan memenuhi kriteria dengan kategori kuat. Pengaruh pelatihan (PL) terhadap kinerja karyawan (KK) menunjukkan nilai sebesar 0,125 atau diatas 0,02 sehingga pemodelan dianggap tidak layak dan memenuhi dengan kategori lemah. Pengaruh kompetensi (KP) terhadap kinerja karyawan (KK) menunjukkan nilai sebesar 1,974 atau diatas 0,02 sehingga pemodelan dianggap layak dan memenuhi kriteria dengan kategori kuat. Dari kelima pemodelan tersebut semua pengaruh dari variabel penelitian menunjukkan nilai diatas 0,02 sehingga semua pemodelan dianggap memenuhi kriteria yang layak dari penelitian ini. Pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Koefisien jalur antar variabel

Pengaruh Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
KO -> KK	0,133	0,121	0,118	1,125	0,261
KO -> KP	0,263	0,270	0,106	2,478	0,014
KP -> KK	1,023	1,023	0,103	9,938	0,000
PL -> KK	0,275	-0,259	0,142	1,938	0,053
PL -> KP	0,603	0,602	0,111	5,417	0,000
KO -> KP -> KK	0,269	0,274	0,107	2,509	0,012
PL -> KP -> KK	0,617	0,618	0,140	4,399	0,000

Sumber: data penelitian, 2021

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan temuan bahwa komitmen organisasi (KO) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (KK), sedangkan pelatihan (PL) dan kompetensi (KP) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (KK). Komitmen organisasi (KO) dan pelatihan (PL) berpengaruh terhadap kompetensi (KP). Oleh karena itu, kompetensi (KP) memediasi pengaruh komitmen organisasi (KO) dan pelatihan (PL) terhadap kinerja karyawan (KK).

Pembahasan

Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perlu adanya penelitian lanjutan di organisasi lain sehingga bisa menjadi study banding sebuah penelitian mengenai komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun melalui pengembangan dengan variabel mediasi dan moderasi.

Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan dan kesimpulan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dengan kesimpulan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Halawa et al., 2021).

Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan dan kesimpulan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dengan kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Rahayuningsih, 2017) diperkuat oleh penelitian (Maryadi & Misrania, 2020).

Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kompetensi. Hasil temuan dan kesimpulan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dengan kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasi terhadap kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Fajri Mubarak Natsir, 2021; A'syaroh, 2022).

Pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi. Hasil temuan dan kesimpulan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dengan kesimpulan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Shanty Irma Idrus, 2019; Gibran & Ramadani, 2021).

Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi variabel kompetensi. Hasil temuan dan kesimpulan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dengan kesimpulan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sampunto et al., 2019; Sirait et al., 2020).

Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi variabel kompetensi. Hasil temuan dan kesimpulan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dengan kesimpulan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi variabel kompetensi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hendiawan, 2020; Purwanto & Nugroho, 2021).

Kesimpulan

Komitmen organisasi tidak mempunyai efek langsung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja sehingga pelatihan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Komitmen organisasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi. Komitmen organisasi mempunyai peranan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan di mediasi kompetensi. Pelatihan mempunyai peranan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan di mediasi kompetensi.

Daftar Pustaka

- A'syaroh, I. K. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Moderasi Insan Khususlailah A'syaroh. 7, 121–132.
- Apriliansa, S., Hamid, D., & Hakam, M. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 1(1), 180–187.

- Basistha, A., Goel, N. K., Arya, D. S., & Gangwar, S. K. (2007). Spatial pattern of trends in indian sub-divisional rainfall. *Technology*, 22, 47–57.
- Budiono, D. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 16(1), 29. <https://doi.org/10.17970/jrem.16.160103.id>
- Dwi Antika, N., Studi Administrasi Bisnis, P., Timur, J., Fajar Nataraningtyas Program Studi Administrasi Bisnis, M., Venanda Tessa Lonikat Program Studi Administrasi Bisnis, E., & Dwiridotjahjono Program Studi Administrasi Bisnis, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PTPN X Sugar Factory Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 12(2), 99–108.
- Fajri Mubarak Natsir. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Karyawan Pt. Waskita Karya (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. Sh, 2013–2015.
- Florida, N., López, C., & Pocomucha, V. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia Iv Cabang Samarinda. 2(2), 35–43.
- Gibran, N., & Ramadani, D. (2021). The Effect of Training and Career Development on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 407–415. <http://journalfeb.unla.ac.id/index.php/almana/article/view/1680>
- Haffi, M. A., Qomariah, N., & Anwar, A. (2018). Peningkatan Kinerja Berbasis Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Pelatihan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 46–62. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i1.1715>
- Halawa, I. E., Manalu, M. I., Meutia, S. S., & Tanjung, M. A. (2021). Pengaruh Komunikasi , Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan. 4(September), 187–196.
- Hendiawan, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengajar Melalui Mediasi Kompetensi. *Dinamika Bahari*, 1(2), 79–89. <https://doi.org/10.46484/db.v1i2.241>
- 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. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Jamali, A. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Makro : Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 205–224. <https://doi.org/10.36467/makro.2016.01.02.06>
- Josephine, A., Si, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT . Trio Corporate Plastic (Tricopla). 5(3).
- Mahmudi, K., & Surjanti, J. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT. Mubarak Ainama Kunt Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 931. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p931-945>
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. (2017). the Effect of Training, Work Discipline and Organization Commitment To Performance Employee At Pt. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4285–4294. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18393>
- Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(1), 58–67. <https://doi.org/10.33557/jibm.v3i1.829>
- Mulyanto, H., Wulandari, A. (2010). Penelitian: Metode & Analisis. Semarang: CV.Agung
- Namora, I., Siregar, P., Gurning, H. R., Ekonomi, F., & Prima, U. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawa Pada Pt. Budi Raya Perkasa. 5, 71–80.
- Purwanto, A., & Nugroho, G. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kompetensi. *Tamwil*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.31958/jtm.v7i1.3172>

- Rahayuningsih, S. (2017). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang) Sri Rahayuningsih. Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call for Papers UNISBANK Ke-3, 702–711.
- Sabrina, A. I. R. A. (2010). Pengaruh Corporate Governance Dan Struktur Kepemilikan Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Akuntansi*, 2(March), 1–18.
- Sampunto, S., Sutomo, Y., & Darsono. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Organisasi (Studi Empirik Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Demak). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, XXVI(47), 75–90.
- Setiawati, T. (2013). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus Di FPTK UPI). *Media Pendidikan, Gizi Dan Kuliner*, 1(1), 1–5.
- Shanty Irma Idrus. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi manajerial, motivasi terhadap kompetensi manajerial PNS Setjen dan BK DPR RI. *Jurnal Mirai Managemnt*, 5(1), 2597–4084. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/702/410>
- Sirait, M. M., Husen, S., Rasyid, A., & ... (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empirik Pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk *The Journal of Business* <http://jurnal1.uniyap.ac.id/uyp/index.php/tjbm/article/view/14%0Ahttp://jurnal1.uniyap.ac.id/uyp/index.php/tjbm/article/download/14/14>
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Tahir, E., & Suci, R. P. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Ilmu Manajemen*, 4(1), 40–53.