

## Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Muhammad Dedi Syahputra\*, Hasrudy Tanjung

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia  
Jl. Denai No. 217, Tegal Sari Mandala II, Medan Denai, Kota Medan, Sumatera Utara 20371

\*Koresponden: dediputra9203@gmail.com

### Kata Kunci:

Kompetensi, Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Electrical And Mechanical Facility pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu yang berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

### Keyword:

Competence, Training, Career Development, Employee Performance

### ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect partially and simultaneously competence, training and career development on employee performance at PT. Angkasa Pura II (Persero) Kualanamu Branch Office. This study uses an associative approach, which is research conducted to determine the effect or relationship between the independent variable and the dependent variable. The population and sample in this study were employees of the Electrical And Mechanical Facility Division at PT. Angkasa Pura II (Persero) Kualanamu Branch Office, amounting to 60 people. The data collection technique used a questionnaire, while the data analysis used multiple linear regression analysis. The results showed that partially competence has a significant effect on employee performance. Partially training does not have a significant effect on employee performance. Partially career development has a significant influence on employee performance. And simultaneously competence, training and career development have a significant influence on employee performance at PT. Angkasa Pura II (Persero) Kualanamu Branch Office.

DOI : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5130>



Published by Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

### Cara Sitasi :

Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.

## PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja (Arianty, et al., 2016). Setiap perusahaan atau organisasi harus dapat menyediakan suatu sarana untuk menilai kinerja karyawan dan hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen tentang kenaikan gaji/upah, penguasaan lebih lanjut, peningkatan kesejahteraan karyawan dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan awal riset pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu yang didapati adalah kinerja karyawan tersebut menurun. Karena tidak ada perbedaan bagi karyawan yang memiliki pengetahuan administrasi dengan karyawan yang tidak memilikinya. Sehingga mempengaruhi kinerja karyawan lain, ditandai dengan karyawan yang tidak melakukan pekerjaan perencanaan dimana pekerjaan tersebut harus memiliki pengetahuan administrasi untuk mempermudah menyusun pekerjaan perencanaan. Perencanaan tersebut untuk meningkatkan pelayanan jasa pada penumpang dan membuat penumpang merasa nyaman serta aman. Maka setiap karyawan didorong untuk berinovasi dan merencanakan suatu ide gagasan. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa karyawan hanya melakukan kegiatan rutin saja tidak melaksanakan kegiatan non rutin, sehingga masih belum meningkatnya kinerja karyawan atas perusahaan.

Kompetensi merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja, maka perusahaan harus memperhatikan masalah kompetensi karyawan dalam organisasi/perusahaan. Kompetensi merupakan karakter dasar yang dimiliki seseorang atau karyawan yang dapat membedakannya dengan orang lain. Dimana kompetensi yang dimiliki antara satu orang dengan lainnya tidaklah sama. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. (Mathis & Jackson, 2010) mengemukakan beberapa kompetensi yang harus dipunyai individu. Menurut mereka ada tiga kompetensi yang harus dimiliki seorang praktisi sumber daya manusia yaitu pertama pengetahuan tentang bisnis dan organisasi, lalu kedua pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen serta pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik.

Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisa kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Prayogi & Rialdy, 2018) dan (Hermawan, 2019) bahwa kompetensi berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja.

Berdasarkan awal riset pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu yang didapati adalah kompetensi karyawan masih belum sesuai dengan harapan perusahaan ditandai dengan masih banyaknya karyawan yang belum bisa meningkatkan kinerjanya diakibatkan kompetensi karyawan yang masih rendah. Hal ini dapat dilihat pada karyawan yang belum mampu mengatasi jika terjadi suatu kerusakan berat sehingga perusahaan harus

memanggil atau meminta kontraktor atau vendor untuk melakukan perbaikan jika terjadi kerusakan berat. Hal itu menandakan bahwa kompetensi karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu khususnya pada Divisi Eletrical And Mechanical Facility masih rendah dan belum mampu meningkatkan kinerjanya.

Selain itu perusahaan harus memberikan program pelatihan untuk para karyawan agar karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja karyawan meningkat. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Dengan program pelatihan yang cukup dan kompetensi yang dimiliki karyawan, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. Sehingga bisa menciptakan keuntungan bagi karyawan itu sendiri maupun keuntungan bagi perusahaannya.

Program pelatihan juga merupakan keunggulan dari sebuah perusahaan karena dengan adanya program tersebut, perusahaan terbukti untuk terus berusaha dan berkontribusi dalam mengembangkan potensi para karyawannya. Menurut (Rivai, 2015), pelatihan merupakan kegiatan penting dalam proses pendidikan yang di dalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan demikian pelatihan sangat penting dalam kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja mendatang. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018) terhadap pengaruh pelatihan yang dihubungkan dengan kinerja karyawan, maka dapat dijelaskan jika pelatihan akan mendapatkan keuntungan yang memuaskan atas investasi sumber daya manusia yang merupakan bagian penting dari strategi organisasi untuk masa depan. Selain itu faktor-faktor pelatihan terdiri dari instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Meliputi 3 (tiga) faktor penting yaitu: kualitas pelatih, metode pelatihan dan pengalaman pembelajaran.

Namun pada kenyataannya, berdasarkan awal riset pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu yang didapati adalah masih sedikitnya program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, saat ini hanya pelatihan yang bersifat ajakan tidak kewajiban seperti training internal unit, sharing knowledge, training auto cad dan English. Hal ini mengakibatkan karyawan tidak mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik terhadap peralatan yang terbaru.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan adalah pengembangan karir. Dengan program pengembangan karier, akan meningkatkan kinerja bagi karyawan agar mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah. Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan dilingkungan perusahaan. Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Umumnya manajemen mempunyai tanggung jawab dan tugas yang sama, yaitu melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian. Tetapi jika dilihat dari sisi level manajemen atau tingkatan manajemen bisa dibagi kedalam tiga jenjang manajemen sesuai fungsi dan tugasnya, namun jenjang manajemen pada perusahaan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu masuk kedalam tingkatan manajemen lini pertama. Manajemen lini pertama (*Low Level Management*) adalah tingkatan manajemen yang paling rendah dalam sebuah perusahaan. Manajemen ini bertugas untuk memimpin dan mengawasi kinerja tenaga operasional. Karena salah satu tugasnya mengawasi karyawan, manajemen tingkat pertama bekerja menggunakan keterampilan teknis dan kemampuan komunikasi. Kemampuan konseptual hampir tidak dibutuhkan oleh manajer ini. Manajemen lini pertama tidak

membawahi manajer yang lain. Contoh manajemen tingkat pertama adalah mandor atau pengawas atau sering disebut dengan supervisor. Mereka dipilih oleh manajemen tingkat menengah. Mereka juga bagian dari manajemen operasional yang terlibat secara langsung dalam proses produksi dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan rencana dan tugas yang diberikan oleh manajemen yang lebih tinggi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah memberikan peluang untuk pengembangan karir bagi karyawan. Pengembangan karir merupakan perjalanan hal yang sangat penting karena dengan usaha yang keras dalam perusahaan untuk mengembangkan karirnya maka karyawan dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai yang sesuai kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki. Perjalanan karir karyawan merupakan serangkaian usaha yang dimulai sejak pertama kali bekerja dalam perusahaan sampai masa jabatannya berakhir. Sehingga karyawan ada keinginan untuk meningkatkan kinerjanya di perusahaan. (Martoyo, 2010) menyatakan bahwa efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia/anggota organisasi itu sendiri. Dengan demikian jelaslah bahwa program pengembangan karir karyawan dalam organisasi sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi yang bersangkutan, terlebih apabila pengetahuan dan teknologi makin berkembang dengan pesat. Hasil penelitian yang dilakukan (Jufrizen, 2015) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan dan selanjutnya penelitian (Joko, Munir, & Fattah, 2019) dan (Meryance, Rafani, & Pratiwi, 2014) menunjukkan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Faktor pengembangan karir ini perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh perusahaan demi meningkatkan kepuasan, komitmen dan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

Berdasarkan awal riset pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Kualanamu yang didapati adalah masih sedikitnya pengembangan karir yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, hal ini mengakibatkan karyawan tidak berkeinginan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disamping itu, pengembangan karir dibawah asisten manager, cara yang dilakukan masih menggunakan masa kerja. Apabila ada grade/jabatan yang kosong maka akan dilihat siapa grade/jabatan yang dibawahnya paling lama masa kerjanya, maka akan dipromosikan di grade/jabatan tersebut. Sehingga karyawan lain tidak ada berkeinginan untuk meningkatkan kinerjanya. Untuk asisten manager ke atas menggunakan ujian seperti ujian akademik, ujian psikolog, presentasi dan wawancara.

Atmoseoprpto dalam (Agustini, 2011). Menurut Miner dalam (Sutrisno, 2016) kinerja adalah bagaimana seseorang yang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Selanjutnya menurut (Kasmir, 2016), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Hasibuan, 2018) adalah faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, misalnya kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi pegawai. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja pegawai dapat optimal. Menurut (Kasmir, 2016) untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja.

Costa, Roe, & Taillieu (2001) dalam (Siswadi, et al., 2020), kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Sedangkan, (Palan, 2008), mengatakan bahwa kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda, yang mendorong perilaku. Fondasi karakteristik ini terbukti dalam cara seseorang berperilaku ditempat kerja. Kompetensi adalah mengenai orang seperti apa dan apa yang dapat mereka lakukan, bukan apa yang mungkin mereka lakukan. Kompetensi ditemukan pada orang-orang yang di klasifikasikan sebagai berkinerja unggul atau efektif.

Wibowo, (2019) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut (Hutapea & Thoha, 2008) yaitu : Pengendalian Diri (*self Control*), Kepercayaan Diri (*self Confidence*), Fleksibilitas (*Flexibility*) dan Membangun Hubungan (*Relationship Building*). Sedangkan indikator kompetensi menurut (Wibowo, 2019), diantaranya adalah : 1) Keyakinan dan Nilai-nilai, 2) Keterampilan, 3) Pengalaman, 4) Karakteristik Kepribadian, 5) Motivasi, 6) Kemampuan intelektual, 7) Budaya Organisasi.

Pelatihan bagi karyawan (baru/lama) perlu dilakukan agar karyawan mampu dan siap ditempatkan diposisi tertentu dalam perusahaan yang artinya mampu untuk bekerja dan mau untuk mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Kasmir, (2016) mengatakan : Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Wibowo, (2019) mengatakan : Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Andrew E. Sikula dalam (Mangkunegara, 2017) mengatakan : Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non- manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Ivancevich dalam (Sutrisno, 2016) mengatakan : Pelatihan adalah sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. As'ad dalam (Sutrisno, 2016) mengatakan : Pelatihan menyangkut usaha- usaha yang berencana dan diselenggarakan agar dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan, dan sikap- sikap yang relevan terhadap pekerjaan.

Setiap perusahaan berharap pelatihan dapat diberikan kepada seluruh karyawan dan memberikan hasil yang baik atau memuaskan, namun dalam kenyataan banyak sekali program pelatihan mengalami kegagalan. Maksudnya sekalipun semua karyawan sudah dilatih tetapi kemauan dan kemampuan serta perilakunya tidak banyak berubah setelah melakukan pelatihan. Dibawah ini dijelaskan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut (Kasmir, 2016) adalah : 1) Peserta pelatihan, 2) Instruktur/pelatih, 3) Materi pelatihan, 4) Lokasi pelatihan, 5) Lingkungan pelatihan, 6) Waktu pelatihan. Untuk melihat apakah pelatihan yang dilakukan perusahaan sudah berjalan dengan baik. Maka ada beberapa indikator yang dijelaskan menurut Mangkunegara (2017) : 1) Instruktur, 2) Peserta, 3) Materi, 4) Metode, 5) Tujuan, 6) Sasaran.

Program pengembangan karyawan diutamakan untuk karyawan yang sudah lama bekerja dalam rangka menyegarkan kembali semangat kerjanya. pengembangan karyawan juga diberikan dalam rangka meningkatkan kemampuannya menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Pengembangan karyawan juga dilakukan dalam rangka promosi karyawan yang bersangkutan ke jenjang yang lebih baik. Menurut (Kasmir, 2016) pengembangan karyawan adalah proses untuk menyegarkan, mengembangkan dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan.

Marwansyah, (2012), mengemukakan bahwa sarana pengembangan karier meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik. Kemudian (Kaswan, 2017) menyatakan bahwa Pengembangan merupakan proses dimana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas dimasa yang akan datang. Sedangkan (Handoko, 2011) mengemukakan pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu karir. Menurut (Siagian, 2014), terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang, yaitu : 1) Prestasi kerja yang memuaskan, 2) Pengenalan oleh pihak lain, 3) Kesetiaan pada organisasi, 4) Pembimbing dan sponsor, 5) Dukungan para bawahan, 6) Kesempatan untuk bertumbuh, 7) Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri. Adapun menurut (Siagian, 2014) berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah : 1) Perlakuan yang adil dalam berkarir, 2) Keperdulian para atasan langsung, 3) Informasi tentang berbagai peluang promosi, 4) Adanya minat untuk dipromosikan, 5) Tingkat kepuasan.

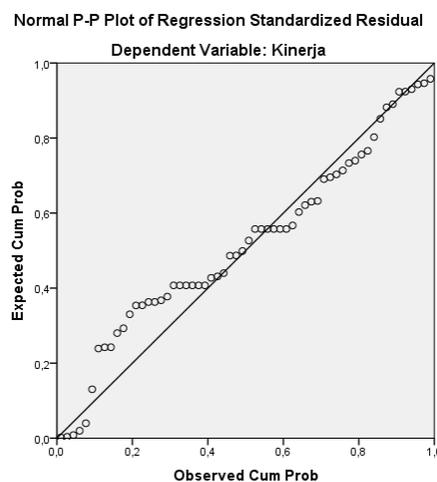
## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel penelitian ini ada 4 (empat) yaitu kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir dan kinerja karyawan yang diukur dengan menggunakan skala likert. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Electrical And Mechanical Facility pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu yang berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dengan analisis regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014). Berikut adalah hasil pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik *probability plot*, hasil penelitian data yang telah diolah dengan pengujian SPSS versi 21.0 adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas**

Pada gambar diatas diketahui hasil dari pengujian normalitas bahwa data menunjukkan penyebaran titik-titik data cenderung mendekati garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal dan uji normalitas terpenuhi.

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varians (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

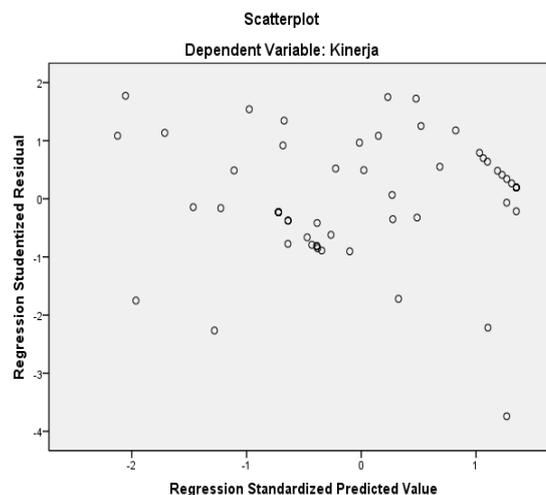
**Tabel 1 Hasil Pengujian Multikolinieritas**

Model	Correlations			Collinearity Statistics		
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1						
	(Constant)					
	Kompetensi	,732	,383	,204	,426	2,349
	Pelatihan	,762	,210	,106	,320	3,122
	Pengembangan Karir	,795	,572	,343	,502	1,992

**a. Dependent Variable: Kinerja**

Ketiga variabel independent yaitu  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan tidak melebihi 4 atau 5 sehingga tidak terjadi multikolonieritas dalam variabel independen penelitian ini.

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya

**Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastitas**

Dari gambar grafik scatterplot diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka kesimpulannya tidak terjadi heteroskedastitas.

**Pengujian Hipotesis****Uji t (Secara Parsial)**

Tujuan dari Uji t adalah untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak dalam hubungan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap Y. data tersaji pada tabel di bawah ini, adapun  $t_{tabel} = 1.672$ .

**Tabel 2 Hasil Uji t**

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients	Std. Error	Coefficients		
	B			Beta		
1	(Constant)	4,715	3,442		1,370	,176
	Kompetensi	,361	,116	,313	3,106	,006
	Pelatihan	,173	,108	,187	1,610	,113
	Pengembangan Karir	,362	,069	,485	5,219	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 3.106 > t_{tabel} = 1.672$  dengan nilai signifikansi sebesar  $= 0,006 < 0.05$  dengan demikian berarti kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang berarti Hipotesis diterima.

**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel pelatihan menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 1.610 < t_{tabel} = 1.672$  dengan nilai signifikansi sebesar  $= 0,113 > 0,05$  yang berarti menunjukkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja hal ini berarti Hipotesis ditolak.

**Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja**

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel pengembangan karir menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 5.219 > t_{tabel} = 1.671$  dengan nilai signifikansi sebesar  $= 0,000 < 0,05$  yang berarti menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja hal ini berarti Hipotesis diterima.

**Uji F (Secara Simultan)**

Hasil perhitungan Uji F disajikan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3 Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1102.288	3	367.429	58.340	.000 <sup>a</sup>
	Residual	352.695	56	6.298		
	Total	1454.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompetensi, Pelatihan

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai  $F_{hitung} = 58.340 >$  dari  $F_{tabel} = 2.77$  dengan nilai probabilitas yakni sig adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka keputusannya Hipotesis diterima.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

**Tabel 4 Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,870 <sup>a</sup>	,758	,745	2,50961

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompetensi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (R Square) sebesar 0,758, hal ini berarti kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh sebesar 75,8% sedangkan sisanya 24,2% kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu yang menyatakan  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $3.106 \geq 1.672$  berada di daerah penerimaan  $H_a$  sehingga  $H_0$  ditolak, hal ini dinyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Kompetensi merupakan karakter dasar yang dimiliki seseorang atau karyawan yang dapat membedakannya dengan orang lain. Dimana kompetensi yang dimiliki antara satu orang dengan lainnya tidaklah sama. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Menurut (Mathis & Jackson, 2010) beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh individu. Menurut mereka ada tiga kompetensi yang harus dimiliki seorang praktisi sumber daya manusia yaitu pertama pengetahuan tentang bisnis dan organisasi, lalu kedua pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen serta pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik.

Makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisa tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan hipotesis penelitian ini, bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Korelasi paling dominan ditunjukkan oleh dimensi individu dan jabatan (variabel kompetensi) terhadap dimensi kesetiaan dan kejujuran (variabel kinerja). Hal ini menandakan bahwa peningkatan kompetensi akan meningkatkan loyalitas dan dedikasi pada perusahaan. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian (Faustyna, 2014); (Prayogi & Nursidin, 2019), dan (Ainanur & Tirtayasa, 2018) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Dhermawan, et al., 2012) dan (Bukhari & Pasaribu, 2019) yang berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu yang menyatakan  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  yaitu  $1.610 \leq 1.672$  berada di daerah penerimaan  $H_0$  sehingga  $H_a$  ditolak, hal ini dinyatakan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Perusahaan harus memberikan program pelatihan untuk para karyawan agar karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja karyawan meningkat. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Dengan program pelatihan yang cukup, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. Sehingga bisa menciptakan keuntungan bagi karyawan itu sendiri maupun keuntungan bagi perusahaannya.

Menurut (Rivai, 2015), pelatihan merupakan kegiatan penting dalam proses pendidikan yang di dalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan demikian

pelatihan sangat penting dalam kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja mendatang. Hal ini didukung oleh hipotesis pada penelitian ini bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Pelatihan yang dihubungkan dengan kinerja karyawan, maka dapat dijelaskan jika pelatihan akan mendapatkan keuntungan yang memuaskan atas investasi sumber daya manusia yang merupakan bagian penting dari strategi organisasi untuk masa depan. Selain itu faktor-faktor pelatihan terdiri dari instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Meliputi 3 (tiga) faktor penting yaitu: kualitas pelatih, metode pelatihan dan pengalaman pembelajaran. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020); (Prayogi & Nursidin, 2018); (Farisi, 2018) dan (Nasution & Lesmana, 2018) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian (Hendra, 2020); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Mutholib, 2019); (Sukoco, Tirtayasa, & Pasaribu, 2020) dan (Astuti & Sari, 2018) yang berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu yang menyatakan  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $5.219 \geq 1.672$  berada di daerah penerimaan  $H_a$  sehingga  $H_0$  ditolak, hal ini di nyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Dengan adanya program pengembangan karier, hal ini akan meningkatkan kinerja bagi karyawan agar mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah. Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan dilingkungan perusahaan. Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut (Martoyo, 2010), bahwa efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia/anggota organisasi itu sendiri. Dengan demikian jelaslah bahwa program pengembangan karir karyawan dalam organisasi sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi yang bersangkutan, terlebih apabila pengetahuan dan teknologi makin berkembang dengan pesat. Hal ini relevan dengan hipotesis penelitian ini bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja. Pengembangan karir memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Faktor pengembangan karir ini perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang. Hasil penelitian (Ernur, Machasin, & Marhadi, 2014) menunjukan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian (Faustyna & Jumani, 2015); (Dewi & Utama, 2016) dan (Joko et al., 2019) yang menunjukan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, di mana hasil uji F di dapat nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yaitu  $58.340 \geq 2.77$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima artinya ada pengaruh antara kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu

diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Setiap perusahaan atau organisasi harus dapat menyediakan suatu sarana untuk menilai kinerja karyawan dan hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen tentang penguasaan lebih lanjut, peningkatan kesejahteraan karyawan dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penilaian kinerja memacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut (Mangkunegara, 2017) evaluasi kinerja harus melalui penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pelatihan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal yaitu : Kompetensi merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja, maka diharapkan perusahaan mampu meningkatkan kompetensi karyawan dalam organisasi/perusahaan. Sesuai dengan hasil dari kuesioner yang didapat dari lapangan pada variabel X2 yaitu pelatihan. Perusahaan perlu memperhatikan pada saat kegiatan pelatihan akan dilaksanakan dengan memilih pelatih yang menguasai bidangnya dan perusahaan perlu memperhatikan karyawan yang sudah mengikuti kegiatan pelatihan, apakah kegiatan pelatihan tersebut menambah pengetahuan dan kemampuan karyawan tersebut apa tidak. Agar dapat dilakukan koreksi apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan itu sendiri. Dengan adanya pengembangan karier yang diberikan perusahaan, karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka agar mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah. Maka dari itu sebaiknya perusahaan tetap mempertahankan pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan agar karyawan terus meningkatkan kinerjanya dan mengembangkan karirnya di perusahaan tersebut.

## REFERENSI

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Prosiding Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018* (pp. 461-464).
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Dewi, N. L. P. A. A., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5494-5523.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Sudibya, I. G. A. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum Provinsi Bali. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: 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).
- Faustyna, F. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Pada Tugas terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 49–63.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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.
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159.
- Hutapea, P., & Thoah, N. (2008). *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan Untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Joko, T., Munir, R., & Fattah, N. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 2(2).
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (P. raja grafindo Persada, Ed.) (cetakan ke.). Jakarta.
- Kaswan, K. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi* (Cetakan 1.). Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Martoyo, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meryance, M., Rafani, Y., & Pratiwi, D. (2014). Pengaruh Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*, 1(1), 1–13.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities: Jurnal Pendidikan Akutansi*, 2(3), 222–236.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (KNEMA) 2018* (pp. 1–16).
- Palan, R. (2008). *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 216–222).

- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(11), 1-5.
- Prayogi, M. A., & Rialdy, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Karayawan Pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi (Restaurant Paraside Dynansty). *Prosiding Ekonomi, Manajemen dan Akutansi*, 19.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Siagian, S. P. (2014). *Maajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswadi, Y., Radiman, R., Jufrizen, J., & Muslih, M. (2020). Model Faktor Determinan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. *JUPIIS : Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(1), 230-242.
- Sukoco, S., Tirtayasa, 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.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, W. (2019). *Manajemen dari Fungsi Dasar ke Inovasi* (1st ed.). Depok: Rajawali Pers.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61-72.