

Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citilink Indonesia di Tangerang Provinsi Banten

Nurvi Khayriyanti Sormin*

Universitas Muhammadiyah Jakarta
E-mail: nurvifarizd030318@gmail.com

^{*)}Penulis korespondensi

Abstract

Human Resources (HR) is a key factor in an organization. Whatever its form and purpose, an organization is established on the basis of a vision, a mission for the common interest, and in the execution of its mission and is managed by humans. In fact, there are many factors that can affect the performance of employees, according to the problematic factors that may affect the work performance of PT employees. Citilink Indonesia in Tangerang Province Banten This includes Training, Competence, and Motivation, From some of these factors then it can be said many factors that affect the performance of employees, Therefore it should be paid attention to by the leader so that the employee's work results can be optimal. Training and motivation of employees also greatly helps in improving the performance of employees. The method used in this study is associative research by linking several variables X and Y with the total sample of 150 PT employees. Citilink to Indonesia. The researchers can conclude that based on the analysis of the data carried out, the data found that training, large competencies have a significant positive impact on the motivation of PT employees. Citilink Indonesia in Tangerang, Banten.

Keywords: *Competence; Employee Performance; Motivation; PT Citilink of Indonesia; Training*

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi didirikan atas dasar visi, misi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia. Padahal, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut peneliti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Citilink Indonesia di Provinsi Tangerang Banten diantaranya adalah Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi. Dari beberapa faktor tersebut maka dapat dikatakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu hal tersebut harus diperhatikan oleh pimpinan agar hasil kerja karyawan dapat optimal. Pelatihan dan motivasi karyawan juga sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menghubungkan beberapa variabel X dan Y dengan jumlah sampel sebanyak 150 orang karyawan PT. Citilink Indonesia. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa berdasarkan analisis data yang dilakukan, diperoleh data bahwa pelatihan, kompetensi besar berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Citilink Indonesia di Tangerang, Banten.

Kata Kunci: Kompetensi; Kinerja Karyawan; Motivasi; PT. Citilink Indonesia; Pelatihan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah seluruh individu yang bekerja didalam perusahaan mulai dari bawahan sampai dengan atasan. Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Masalah yang ada pada sumber daya manusia merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan pelatihan dan kompetensi yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya, sebaliknya dengan pelatihan dan kompetensi yang rendah karyawan tidak mempunyai hasil kinerja yang baik dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu perlu di berikannya pelatihan dan kompetensi demi mencapai kinerja yang tinggi serta mencapai tujuan yang telah ditentukan. Rencana kebijaksanaan yang bagaimanapun idealnya, tidak juga disertai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan, maka akan cenderung mengalami kegagalan.

Citilink adalah salah satu maskapai penerbangan yang ada di Indonesia yang merupakan anak pesawat dari Garuda Indonesia Airlines. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya, PT Citilink Indonesia tidak hanya memperhatikan tingkat kesejahteraan kinerja karyawan-karyawannya saja, tetapi juga terus memberikan pelatihan-pelatihan, untuk seluruh PT. Citilink yang ada di Indonesia dan tentunya dalam melaksanakan pelatihan tersebut, PT. Citilink mencari unsur pelatihan yang benar-benar dibutuhkan oleh para karyawan crew maskapai penerbangan. Namun tentunya setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan PT. Citilink belum tentu disenangi oleh para karyawan. seperti pelatihan-pelatihan yang telah dilakukan, masih ada karyawan yang merasa pelatihan yang diberikan terlalu padat jadwalnya dan instrukturnya kurang bisa membuat suasana yang lebih segar sehingga terkesan membosankan.

Berdasarkan observasi awal dengan karyawan PT. Maskapai Citilink di Tangerang Provinsi Banten mengungkapkan bahwa kinerja dan motivasi kerja karyawan masih rendah, menunjukkan adanya fenomena atau kecenderungan menurun. Minimnya kesalahan kerja pada tahun 2019 yaitu 90 menurun menjadi 80 pada tahun 2021. Pencapaian target kerja pada tahun 2019 yaitu 90 menurun menjadi 78 pada tahun 2021. Tingkat kerja sama dalam kerja pada tahun 2019 yaitu 90 menurun menjadi 85 pada tahun 2021. Tanggung jawab atas hasil kerja pada tahun 2019 yaitu 90 menurun menjadi 80 pada tahun 2021. Inisiatif dalam menyelesaikan tugas pada tahun 2019 yaitu 90 menurun menjadi 85 pada tahun 2021. Dan untuk tahun 2022 ini dimana masih tahun berjalan data masih belum menunjukkan angka dalam waktu setahun.

Oleh karena itu perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan prestasi kerja karyawan guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan diharapkan ditahun 2023 dapat meningkat lebih membaik. Kinerja karyawan dapat juga dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja, kunci sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara pemberian pelatihan dan motivasi kerja yang baik. Motivasi bisa berupa bimbingan ataupun arahan yang tepat sesuai dengan kebutuhan karyawan, bisa berupa imbalan agar karyawan terinspirasi dan tertarik melakukan pekerjaan dengan cara yang perusahaan inginkan. Yang menjadi ketertarikan dari karyawan salah satunya seperti mengembangkan kemampuan keahlian mereka maka karyawan akan lebih semangat dalam

bekerja. Tetapi apabila minimnya pemberian motivasi akan membuat kinerja karyawan bisa menurun. Maka terdapat pentingnya motivasi yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di PT. Citilink Indonesia, sehingga dampak yang akan dihasilkan menjadi sangat memuaskan bagi perusahaan.

Oleh karena itu dalam penelitian ini, penulis ingin membahas tentang variabel-variabel yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Citilink Indonesia di Tangerang Provinsi Banten, sehingga melalui kesesuaian pelatihan dan motivasi kerja tersebut. Maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang secara langsung juga berdampak pada peningkatan prestasi perusahaan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menghubungkan beberapa variabel X dan Y dengan jumlah sampel sebesar 150 karyawan PT. Citilink Indonesia. Penelitian ini menggunakan variabel berupa Variabel X1 dan X2 yaitu pelatihan dan kompetensi serta motivasi kerja menjadi variabel Y dan kinerja menjadi variabel Z.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut hasil analisis deskriptif dari variabel variabel, pengukuran dilakukan dengan menggunakan 5 indikator berupa pernyataan dalam kuesioner dengan menggunakan skala likert (1-5). Berikut adalah hasil dari uji hipotesis dari variabel X terhadap variabel Y dengan rincian pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Standardized Coefficient	T-Statistics	P-Value	Hasil
H1: Pelatihan → Motivasi	0.362	3.842	0.000	Didukung
H2: Kompetensi → Motivasi	0.447	5.254	0.000	Didukung
H3: Motivasi → Kerja	0.452	6.17	0.000	Didukung
H4: Pelatihan → Motivasi → Kerja	0.164	3.16	0.001	Didukung
H5: Kompetensi → Motivasi → Kerja	0.202	3.77	0.000	Didukung

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.2.9 (2023)

Berdasarkan hasil analisa diketahui bahwa t hitung untuk variabel pelatihan adalah 3,842 pada tingkat signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi (Path Coefficient) sebesar +0,362. Karena p-value $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi. Dengan demikian H1 didukung. Pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi karyawan. Dengan mengikuti pelatihan, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam pekerjaan mereka. Hal ini memberikan mereka rasa percaya diri yang lebih besar dan meningkatkan kepuasan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Selain itu, pelatihan juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir mereka dan mencapai pertumbuhan pribadi. Dengan adanya kesempatan untuk mengembangkan diri,

karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik, mencapai tujuan, dan memberikan kontribusi yang lebih signifikan bagi perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siagian dkk (2023), Hasil studi menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Garg & Khatik (2020), penelitian pada karyawan Bank di Ghaziabad, hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan berkontribusi signifikan terhadap meningkatkan kinerja karyawan di sektor perbankan di Ghaziabad. Kusumawati & Wahyuni (2019), penelitian pada staf pengajar LPP Yogyakarta, hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan berperan signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja.

Untuk variabel motivasi, berdasarkan hasil analisa data diketahui bahwa t hitung untuk variabel kompetensi adalah 5,254 pada tingkat signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi (Path Coefficient) sebesar +0,447. Karena nilai path coefficient bertanda positif dan nilai t statistic >1,645 serta p -value $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi. Dengan demikian H2 didukung. Kompetensi memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi karyawan.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang memungkinkannya untuk berprestasi unggul dalam diri pekerjaannya dan seseorang dapat dikatakan kompeten apabila orang tersebut memiliki keterampilan dalam melakukan pekerjaan dan sangat jarang atau tidak pernah melakukan kesalahan (Ridwan, 2020). Ketika karyawan merasa kompeten dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi. Keahlian dan kemampuan yang kuat memberikan rasa percaya diri kepada karyawan, memungkinkan mereka untuk mengatasi tugas-tugas dengan baik dan mencapai hasil yang baik. Selain itu, karyawan yang kompeten juga merasa diakui dan dihargai oleh atasan dan rekan kerja mereka, yang dapat meningkatkan motivasi mereka untuk terus berkinerja tinggi dan memberikan kontribusi yang berarti. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi menjadi penting dalam membangun dan memelihara motivasi karyawan yang tinggi.

Untuk variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil analisa diketahui bahwa t hitung untuk variabel Motivasi adalah 6,170 pada tingkat signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi (Path Coefficient) sebesar +0,452. Karena nilai path coefficient bertanda positif dan nilai t statistic >1,645 serta p -value $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H3 didukung. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah menunjukkan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai tujuan (Robbins, 2014). Motivasi diartikan sebagai semua kekuatan pendorong internal dan eksternal yang membuat individu melakukan suatu aktivitas, yang menentukan batasan dan bentuk aktivitas yang berorientasi pada pencapaian tujuan tertentu (Robescu & Iancu, 2016). Ketika karyawan termotivasi, mereka cenderung lebih berdedikasi, fokus, dan berusaha mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi yang tinggi juga dapat meningkatkan ketahanan dan kegigihan karyawan dalam menghadapi tantangan atau hambatan yang mungkin terjadi. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, kreatif, dan inovatif dalam pekerjaan mereka. Selain itu, motivasi yang tinggi juga dapat mempengaruhi sikap

positif, hubungan kerja yang baik, dan tingkat kepuasan karyawan. Dengan demikian, motivasi yang kuat merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja individual maupun kolektif di tempat kerja, serta mencapai hasil yang lebih baik bagi perusahaan secara keseluruhan.

Hal ini didukung oleh penelitian Nadhiyah & Alim (2022), penelitian pada karyawan Dinas Dukcapil Kab.Kediri, hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Suardika (2020), penelitian yang dilakukan pada karyawan Instalasi Wing Amerta RSUP Sanglah Denpasar, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mampu mendorong kinerja karyawan. Riyanto dkk (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting dalam memprediksi peningkatan kinerja karyawan.

Untuk pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, berdasarkan hasil penelitian nilai path coefficient bertanda positif dan p-value $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap hubungan antara pelatihan dan kinerja. Nilai VAF sebesar 0,506 atau 50,6%, karena nilai VAF $> 20\%$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi sebagai variabel mediasi. Dengan demikian H4 didukung. Pelatihan memiliki pengaruh yang penting terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Ketika karyawan menjalani pelatihan yang relevan dan bermanfaat, mereka mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru yang meningkatkan kemampuan mereka dalam pekerjaan. Hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi karyawan untuk menerapkan apa yang telah dipelajari dalam praktik sehari-hari. Pelatihan yang efektif juga dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang peran dan tanggung jawab mereka, serta memberikan tujuan yang jelas dan dukungan dalam mencapai hasil yang diharapkan. Dengan motivasi yang ditingkatkan melalui pelatihan, karyawan cenderung meningkatkan kinerja mereka, mencapai target yang ditetapkan, dan memberikan kontribusi yang lebih baik bagi kesuksesan perusahaan.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Sahem, M. dkk (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Siagian dkk (2023), Hasil studi menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja, serta motivasi mampu memediasi hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Garg & Khatik (2020), penelitian pada karyawan Bank di Ghaziabad, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial memediasi hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan di sektor perbankan di Ghaziabad. Mediasi parsial ini mengimplikasikan bahwa praktik pelatihan meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan di sektor perbankan di Ghaziabad. Kusumawati & Wahyuni (2019), Studi ini menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi antara pelatihan dan kinerja karyawan. Implikasi dari temuan dalam studi ini adalah kontribusi ilmiah, di mana perusahaan harus meningkatkan pelatihan secara teratur untuk meningkatkan motivasi sehingga memiliki efek positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai path coefficient bertanda positif dan p-value $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap hubungan antara kompetensi dan kinerja. Nilai VAF sebesar 0,531 atau 53,1%, karena

nilai VAF > 20% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi sebagai variabel mediasi. Dengan demikian H5 didukung.

Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Ketika karyawan memiliki kompetensi yang kuat dalam tugas-tugas mereka, mereka merasa lebih percaya diri dan mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik. Hal ini meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan mencapai hasil yang lebih tinggi. Ketika karyawan merasa kompeten, mereka cenderung merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka. Selain itu, kompetensi yang baik juga memberikan rasa penghargaan dan penguatan positif dari atasan dan rekan kerja, yang dapat memperkuat motivasi karyawan untuk mencapai keberhasilan dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi. Dengan demikian, kompetensi yang tinggi secara langsung mempengaruhi motivasi karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja mereka.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendri dkk (2018), penelitian dilakukan pada kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gilang (2018) Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung, Hasil dari penelitian di dapat bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ferial dkk (2019), hasil penelitian menunjukan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Suardika (2020), motivasi merupakan mediasi parsial antara kompetensi dan kinerja karyawan di Instalasi Wing Amerta RSUP Sanglah Denpasar.

Hal ini memiliki arti bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Instalasi Wing Amerta RSUP Sanglah Denpasar. Dengan adanya mediasi motivasi, kontribusi utama dalam meningkatkan kinerja dapat terwujud.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pengolahan data data yang dilakukan peneliti, dapat disimpulkan bahwa bahwa pelatihan serta kompetensi yang besar sangat berpengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan PT. Citilink Indonesia di Tangerang, Banten.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Aguinis, H., and K. Kraiger. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*
- Agusta, L., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *AGORA*, Vol. 1 No.3
- Ainanur, Satria Tirtayasa. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 1. No.1*
- Alini Gilang. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 8. No. 1*
- Dr. E. Margo Nugroho MM. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja

- Sumber Daya Manusia Pada PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. Vol 11. No.1
- Fikri Djafar Fadude. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Vol 7. No. 1
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, F. C. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset. Hlm. 35
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/eb-11-2018-0203>
- Hendri Dunan, Desi Rahmawati, Appin Purisky Redaputri. (2020). Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasapura I (Persero). *Jurnal Prilaku dan Strategi Bisnis* Vol. 8. No. 2
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Jagero, Nelson Et al. (2012). Relationship Between On The Job Training and Employee's Performance In Courier
- M. Hilman Zainuri. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif* Vol 3. No. 2
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Memon, M. A., Ramayah, T., Cheah, J. H., Ting, H., Chuah, F., & Cham, T. H. (2021). PLS-SEM statistical programs: a review. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 5(1), 1-14.
- Pahlawan, A dan Onsardi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim dan Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada PT. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani (JMMIB)*. Vol.1, No.1
- Prawirosentono, Suryadi. (2015). *Kinerja, Motivasi & Etos Kerja Karyawan*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPF
- Puri, W dan Wisnu. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Jurnal Ekonomi*, Vol.25, No.1
- Rifatun Nadhiyah, Syahirul Alim. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kediri. *Jurnal Ekonomi*, Vol 4. No. 4
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Prilaku Organisasi*. Prentice Hall, Boston
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). *Prilaku Organisasi*. Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Rozalena, Agustina & Dewi, Sri Komala. (2017). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan bagi karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses (1)
- Sahem, M. dkk. (2020). Pengaruh Servant Leadership dan Kompetensi Komunikasi: Dampaknya Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) di Aceh Utara. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol.5, No.1
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Handbook of Market Research*, 1–40. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1.
- Sedermayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Silaen, S. (2018). *Metode Penelitian Sosial untuk Penulis Skripsi dan Tesis*, Bogor: In Media
- Simamora. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE TKPN
- Sondang P. Siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sondang P. Siagian. (2012). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, PT. Rineka Cipta Jakarta

- Stimpson, P. & Smith, A (2011) *Business and Management for the IB Diploma*. Cambridge: Cambridge University Press
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sulipan. (2009). *Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Berbasis Kompetensi*. TEDC, Bandung
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta
- Sutrisno, Edy. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta. Kencana Prenada Media Group
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung
- Veithzal Rivai Zainal, dan Ella Jauvani Sagala, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Rajawali Pers, Jakarta
- Widya Paramita. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Managemen Sains Indonesia*
- Yohanes Arianto Budi Nugroho. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta