

## **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan Desa (Siapkedesa) Se Kabupaten Rembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening**

**Muhlisin<sup>1</sup>, Zainuri<sup>2</sup>, Kertati Sumekar<sup>3</sup>**

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muria Kudus<sup>123</sup>

Email korespondensi: [muhlisin.rbg@gmail.com](mailto:muhlisin.rbg@gmail.com)

Received: 12 Mar 2021

Reviewed: 21 Apr 2021

Accepted: 15 Jun 2021

Published: 31 Jul 2021

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the analysis of the Effect of Education and Training and Competence on the Performance of Village Population Administration Information System Operators (SIAPKEDESA) in Rembang Regency with Motivation as an Intervening Variable. This type of research is quantitative with a descriptive survey form or explanatory pattern. Research design with causal patterns. The population was the SIAPKEDESA application operator in Rembang with proportional random sampling technique. The sample size is 120 respondents. Data collection methods and using a questionnaire. The data analysis used is descriptive analysis and quantitative analysis using Structural Equation Modelling (SEM). The results and implications of this study education and training have a positive and significant effect on employee performance, competence has a positive and significant effect on motivation, education and training have no positive effect on employee performance, competence has no positive effect on employee performance, motivation has a positive and significant effect on performance. employees, motivation is able to mediate the effect of education and training on employee performance, motivation is able to mediate the influence of competence on employee performance. Based on the results of this research, it is suggested that management pay more attention and increase employee motivation, so that it can provide maximum performance and more optimal quality of work results.*

*Keywords: Education\_Training, Competence, Motivation and Employee Performance.*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan Desa (SIAPKEDESA) Se Kabupaten Rembang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan bentuk deskriptif *survey* atau pola eksplanasi. Desain penelitian dengan pola kausal. Populasi adalah Petugas Operator Aplikasi SIAPKEDESA di Kabupaten Rembang dengan teknik sampling *proportional random sampling*. Besar sampel sebanyak 120 responden. Metode pengumpulan data serta menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*. Hasil dan implikasi dari penelitian ini pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, pendidikan dan

pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi mampu memediasi pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, motivasi mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini disarankan agar manajemen dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai, sehingga bisa memberikan kinerja yang maksimal dan kualitas hasil kerja yang lebih optimal.

Kata kunci: Pendidikan\_Pelatihan, Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Pegawai

## **A. PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi digital dan keterbukaan informasi, pelayanan publik saat ini diuntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, gratis dan tidak berbelit belit. Kemudahan kemudahan dalam pelayanan kepada masyarakat terus di upayakan oleh instansi atau kantor dalam rangka untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Pelayanan publik sebagai salah satu agenda nasional reformasi birokrasi diarahkan kepada perubahan mendasar untuk merubah stigma pelayanan publik pemerintahan yang selama ini dikeluhkan oleh masyarakat yaitu pelayanan yang lama, berbelit belit menjadi pelayanan prima. Hal ini menjadi sangat penting mengingat kualitas pelayanan publik semenjak reformasi birokrasi digulirkan, sudah ada perbaikan tapi belum meningkat secara signifikan. Kinerja birokrasi pemerintah secara sederhana dapat diukur dengan menilai baik buruknya kualitas pelayanan publik. Pengukuran kinerja pelayanan publik merupakan aspek yang sangat penting untuk melihat pencapaian pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja menurut R. Nugrahaning ( 2013 ) adalah prestasi kerja atau hasil kerja ( output ) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode yang diberikan padanya.

Untuk kinerja optimal pada suatu organisasi atau perusahaan sangat di tentukan oleh sumber daya yang dimiliki oleh lembaga tersebut, salah satu yang penting adalah sumber daya manusia. Sehingga pengelolaan sumber daya manusia, akan menjadi kunci sukses penentu keberhasilan sebuah organisasi. Banyak sekali cara untuk meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan suatu organisasi atau perusahaan, diantaranya adalah dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, meningkatkan kerja tim dan meningkatkan kompetensi yang di miliki semua karyawan.

Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka

---

pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterbatasan teknis dalam tujuan yang terbatas, Mangkuprawira (2002:122). Alasan diterapkannya pelatihan bagi operator SiapKeDesa se Kabupaten Rembang adalah karena di era sekarang diperlukan kecepatan, kevalidan dan kemudahan dalam memberikan pelayanan masyarakat dengan menggunakan sistem informasi kependudukan, yang terhubung dengan *database* kependudukan. Nomor Induk Kependudukan (NIK) digunakan sebagai kunci akses untuk mendapatkan pelayanan di semua instansi seperti BPJS, perbankan, pajak, pendaftaran sekolah dan masih banyak lagi yang memanfaatkan data kependudukan untuk verifikasi kebenaran data.

Di Kabupaten Rembang, masih banyak ditemukan data penduduk ganda, ganda dalam hal ini berarti masih sering ditemukan penduduk memiliki dua data, data di desa yang berlainan atau bisa juga dalam desa yang sama. Hal ini terjadi bukan karena semata mata kesalahan dari operator tingkat kecamatan yang kurang teliti dalam memberikan pelayanan, namun lebih sering terjadi karena faktor kepentingan dari penduduk untuk kepengurusan suatu kebutuhan. Hal ini terjadi juga bisa disebabkan oleh kurang pengetahuan dari petugas tingkat desa/kelurahan akan pentingnya validitas data penduduk, namun bisa juga karena faktor kesengajaan karena dimintai tolong oleh penduduk karena faktor kepentingan seperti tersebut di atas. Berdasarkan fenomena di atas, sangat perlu diadakan pelatihan kepada petugas operator tingkat desa tentang pentingnya validitas data penduduk dan aplikasi SiapKeDesa agar data kependudukan di Kabupaten Rembang, bisa dibenahi menuju terwujudnya validitas data penduduk guna pelayanan publik yang lebih optimal.

## **B. TELAAH PUSTAKA**

### **1. Pendidikan dan Pelatihan.**

Menurut pendapat para ahli, pengertian pendidikan dan pelatihan dapat dijabarkan seperti berikut. Menurut John Suprihanto (1988:86) pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses pembinaan pengertian dan pengetahuan terhadap kelompok fakta, aturan serta metode yang terorganisasikan dengan mengutamakan pembinaan, kejujuran dan ketrampilan. Sedangkan pendapat lain, menurut Sondang P. Siagian (1983:180) memberikan pengertian terhadap kedua istilah itu : Pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang yang

---

lain dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan pelatihan adalah juga proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu.

Pendapat lain, pelatihan menurut Dessler (2009:263) yaitu proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan. Karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan perkembangan ilmu dan teknologi. Menurut Rivai (2009) pelatihan merupakan bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori. Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kondisi, dimana para pegawai dapat mempelajari sikap, meningkatkan kemampuan dan keahlian, serta pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan. Manulang (1981: 84) menyatakan antara pendidikan dan pelatihan memiliki keterkaitan yang erat. Pendidikan lebih teoritis sifatnya sedangkan latihan bersifat lebih praktis. Jadi pendidikan dan pelatihan keduanya saling melengkapi dan tidak bertentangan.

## **2. Kompetensi.**

Kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas). Menurut Wibowo (2007:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut..

## **3. Motivasi**

Pengertian Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Pengertian Motivasi menurut Hamalik (1992:173), merupakan perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Pengertian Motivasi

---

merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya felling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Sedangkan menurut Mulyasa (2003:112). Pendapat lain, Morgan et al. (dalam Marwansyah dan Mukaram, 2002: 151) menjelaskan bahwa "motivasi merupakan kekuatan yang mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku yang diarahkan pada tujuan tertentu".

#### **4. Kinerja Pegawai.**

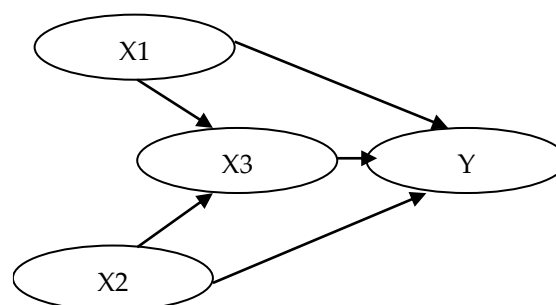
Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2006:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Hubeis Dan Mangkuprawira, (007:153) kinerja merupakan hasil dari pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Pendapat dari Griffin, (1987) kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Karyawan). Kinerja menurut Hersey and Blanchard, (1993) adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Sedangkan Veizal Rivai (2004:309) Kinerja ialah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap pekerja sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian mengenai kinerja di atas, dapat di tarik suatu bahwa pada prinsipnya sebuah kinerja merupakan prestasi yang telah dicapai oleh pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut dalam organisasi.

#### **C. METODE PENELITIAN**

Berdasarkan teori dan penelitian dapat dibuat kerangka konsep sebagai berikut:



### **Gambar 3.1**

#### **Kerangka Penelitian**

Sumber: Dr. E. Marno Nugroho, MM (2020), Jon Maizar (2017), Citra Ayu Ningsi, Taher Alhabsji dan Hamidah Nayati Utami. (2015), Eddy Poernomo, (2006), Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno .(2008), Imeldi Maria Taroreh.(2014), Ismenia Boe. (2014), Nugrahaning, (2013), Pribadi, J. A., & Harjanti, D. (2014) Metode penelitian harus mencantumkan deskripsi tentang populasi, metode sampling, metode pengukuran dan pengumpulan data. Selain itu, bagian ini juga harus menjelaskan tentang prosedur dan alat yang digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis.

Jenis penelitian adalah pola eksplanasi (*level of explanation*) yaitu jenis penelitian dengan tujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel dalam sebuah penelitian serta hubungan antara variabel yang diteliti (Sugiyono, 2017:83).

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif *survey* yang bertujuan mendeskripsikan fakta, sifat, dan hubungan antar fenomena. Metode deskriptif juga menguji hipotesis serta mendapatkan makna dan implikasi dari masalah yang diteliti (Singarimbun dan Effendi, 2017:68).

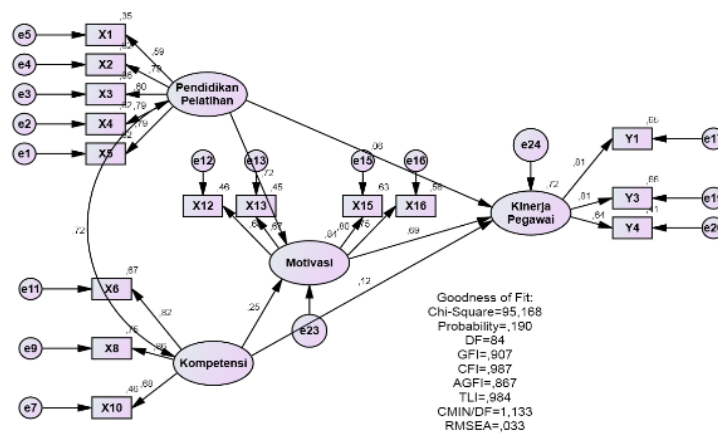
Populasi dalam penelitian ini adalah operator aplikasi SiapKeDesa se Kabupaten Rembang, dengan jumlah operator 294 pegawai. Jumlah operator aplikasi SiapKeDesa se Kabupaten Rembang

Indikator penelitian ini sebanyak 22 indikator, merujuk pada rumus tersebut, maka ukuran sampel adalah  $5 \times 24$  atau sebesar 120 sampel, sehingga sampel penelitian ini adalah 120 responden

## **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Analisis Structural Equation Modelling**

Analisis *structural equation modeling* digunakan untuk mengetahui hubungan struktural antara variabel yang diteliti. Hubungan struktural antar variabel diuji kesesuaiannya dengan *goodness-of-fit index*. Hasil analisis struktur *equation modeling* dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 3.1

Struktur Equation Modeling

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa uji kesesuaian model ini menghasilkan sebuah penerimaan yang baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator itu merupakan dimensi acuan yang sama bagi konstruk dapat diterima. Dengan kata lain, lima belas indikator, setelah diadakan penghapusan indikator agar dihasilkn hasil *goodnes of fi*, sehingga indikator tersebut secara nyata membentuk semua variable laten.

2. Hasil Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya variabel *eksogen* terhadap variabel *endogen*. Hipotesis dinyatakan diterima jika nilai prob (P) < 0,05. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

1. Hipotesis I berbunyi pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Penelitian mendapatkan nilai P \*\*\* < 0,05 dan nilai C.R 5,035 > t tabel (1,64) sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima yaitu pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi yang berarti semakin baik pendidikan dan pelatihan maka semakin meningkatkan motivasi. Hipotesis I dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.
2. Hipotesis II berbunyi kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Penelitian ini mendapatkan hasil analisa data nilai P 0,029 < 0,05 dan nilai C.R 2,178 > t tabel (1,64) yang berarti hipotesis diterima atau dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, yaitu semakin baik kompetensi maka akan semakin meningkatkklan pula motivasi.

3. Hipotesis III berbunyi pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis data dalam penelitian ini mendapatkan nilai  $P 0,408 > 0,05$  dan nilai  $C.R 0,827 > t$  tabel 1,64 yang menunjukkan hipotesis ditolak. Hasil analisa dapat ditarik kesimpulan pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin baik pendidikan dan pelatihan, maka tidak sepenuhnya mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.
4. Hipotesis IV berbunyi kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisa data mendapatkan nilai  $P 0,825 > 0,05$  dan nilai  $C.R = 1,798 > t$  tabel 1,64 yang menunjukkan hipotesis ditolak atau dengan kata lain kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi maka semakin meningkatkan kinerja pegawai secara tidak signifikan.
5. Hipotesis V berbunyi motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini hasil analisa data mendapatkan nilai  $P 0,040 > 0,05$  dan  $C.R 2,052 > 1,64$  yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan kata lain semakin meningkat motivasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

### **3. Hasil pengujian Mediasi**

Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) maksudnya adalah pengaruh dari suatu variabel *exogenous* terhadap variabel *endogenous dependent* melalui variabel *endogenous intervening* adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian diketahui bahwa nilai *direct effects* adalah 0,070 dan nilai *indirect effect* adalah 0,554. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Harapam seorang pegawai untuk lebih meningkatkan kapasitas dirinya dalam organisasi, akan mendorongnya untuk lebih meningkatkan kapabilitas dan profesionalitas dalam dirinya. Semangat untuk bisa sejajar dengan teman yang lain dalam organisasi akan menumbuhkan keinginan untuk bisa meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan profesionalitasnya yaitu dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan, agar lebih cakap dan mahir dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil penelitian mendapatkan nilai *Direct effect* pada kompetensi sebesar 0,123 lebih kecil bila dibandingkan dengan *indirecteffect*, yaitu sebesar 0,177, hal ini menunjukkan bahwa



motivasi mampu memediasi pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dorongan dalam hati seseorang dan pikirannya untuk bekerja lebih optimal akan menumbuhkan semangat lebih meningkatkan pengetahuan dan ketrampilannya..

## **E. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh stres kerja dan kepemimpinan transaksional terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi Sebagai Variabel Intervening didapatkan kesimpulan:

1. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh pada peningkatan motivasi operator SiapKeDesa se Kabupaten Rembang. Hal ini juga menjelaskan bahwa dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan operator SiapKeDesa maka akan mampu meningkatkan motivasi dalam diri operator SiapKeDesa untuk bisa bekerja secara maksimal.
2. Kompetensi berpengaruh pada peningkatan motivasi operator SiapKeDesa se Kabupaten Rembang. Hal ini juga menjelaskan bahwa dengan meningkatkan kompetensi operator SiapKeDesa maka akan mampu meningkatkan motivasi dalam diri operator SiapKeDesa.
3. Motivasi dalam diri operator SiapKeDesa mempunyai berpengaruh paling kuat dalam peningkatan kinerja dalam memberikan layanan yang baik kepada masyarakat Hal ini menjelaskan bahwa dengan motivasi dalam diri dan pikirannya untuk menjadi lebih baik maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.
4. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja operator SiapKeDesa se Kabupaten Rembang. Tanpa adanya motivasi dalam diri operator SiapKeDesa tidak bisa mempengaruhi kinerja hanya dengan mengandalkan pendidikan dan pelatihan. Semangat dalam hati lah yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik.
5. Kompetensi tidak berpengaruh pada peningkatan kinerja operator SiapKeDesa se Kabupaten Rembang. Hal ini menjelaskan bahwa dengan tanpa adanya motivasi yang kuat dalam diri seseorang dengan kompetensi yang tinggi pun tidak akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik.
6. Hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung antara variabel dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja operator SiapKeDesa se Kabupaten Rembang melalui motivasi yang

menghasilkan nilai paling kuat pengaruhnya. Demikian pula motivasi mampu memediasi pengaruh antara kompetensi dan kinerja operator SiapKeDesa Se Kabupaten Rembang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.*
- Achmad, S. Ruky. 2003. *Kualitas Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.*
- A.M, Sardiman. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.*
- A.M, Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Raja Grafindo Persada.*
- Ariola Mariano, M. (2006). *Principles and Methods of Research. Sampaloc: Rex Bookstore Inc.*
- Mulyasa, 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi. Bandung: Remaja Rosda Karya*
- Andi Hendrawan, Aneu Yulianeu & Kristian Cahyandi, 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja, *journal of management review*.2(1) Page (143-150).
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- B. Uno, Hamzah. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara*
- B. Uno, Hamzah. 2010. *Teori motivasi dan pengukurannya. Jakarta: PT Bumi Aksara*
- Chapman, C. 1999. Project Risk Analysis and Management PRAM the Generic Process, *International Journal of Project Management*, 15 (5): 273-281.
- Cherrington, David J. 1995. The Management of Human Resources (4th Edition). *New Jersey: Prentice Hall Inc*
- Citra Ayu Ningsi, Taher Alhabsji dan Hamidah Nayati Utami. 2015. Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik*. 5(2)
- Dewi, Sandra. 2007. *Teamwork (Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian)*. Penerbit Progressio, Bandung.
- Djamarah Syaiful Bahri, 2002. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
-

- Dr.E. Marno Nugroho MM, 2020. Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. 11(1).
- Eddy Poernomo, 2006. Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Manajer Pada PT. Jesslyn K Cakes Indonesia, *Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*. 6 (2): 102-108.
- Egis Yani Pramularso, 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Inaura Anugerah Jakarta, *Jurnal Sekretari dan Manajemen*. 2(1).
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen, Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. Edisi Kelima*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. Pp.22-56.
- Fogg, M. 2004. *The Greatest Networker in the Work*. New York: The Three Rivers Press.
- Gaspersz, Vincent. 2001. *Total Quality Management*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. 1994. *Organisasi dan Manajemen. Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi keempat. Jakarta: Erlangga.
- Hamalik, 1992. *Media Pendidikan. Bandung: Penerbit Alumni*.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara*.
- Herman Sofyandi, Cetakan Kedua, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu*
- Hersey, Paul, Blanchard, Kenneth H, 1993. *Management for organizational behavior. sixth edition*. Singapore: Prentice hall.
- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan. (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2).

- Imeldi Maria Taroreh, 2014. Analisa Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Kepemimpinan, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Para Suster Dina ST. Yoseph Di Indonesia, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 2(4): 90-102.
- Ismenia Boe, 2014. Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Keprisidenan Republik Timor Leste, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(10).
- Jon Maizar (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero)Pasaman Barat, *Jurnal Ekobistek*, 6 (2).
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negera Nomor: 46A tahun 2003, tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil.
- Langgeng Sri, 2013. Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi kerja di PT Batam. *BK Kantor Cabang Manado, Buletin Studi Ekonomi*, 18(1): 1-84.
- Mangkuprawira, Tb. S. dan A.V. Hubeis, 2009. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia. Bogor.*
- Mangkuprawira, Syafry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah dan Mukaram, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Politeknik Bandung Press.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson, 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miftahul Ainun Naim Basori, Wawan Prahiawan, dan Daenulhay, 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 1 (2): 149-157.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Rineka Cipta.*
- Nurul Marifa, Kasno T Kasim dan Ninik Lukiana, 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Langgeng Makmur.*
- Bersama di Kabupaten Lumajang, *Journal f Organization and Bussines Management*, 1(2).
- Palan, R. 2007. Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi, *PPM*. Jakarta.
-

- Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004, tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).
- Pribadi, J. A., & Harjanti, D, 2014. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2, *AGORA*, 2(1).
- Rahmantina Aulia, Jumiati Sasmita, 2014. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Kabupaten SIAK, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(2).
- Rahman Hasibuan, (2017). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan kerja, Pelatihan dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam, *Dimensi*, 6 (2): 323 – 340.
- Roe, Robert A. 2001. *Pengertian Kompetensi*. [Online]. Tersedia: [http://www.docstoc.com/docs/2656466/Pengertian Kompetensi](http://www.docstoc.com/docs/2656466/Pengertian_Kompetensi) [19 April 2009]
- Rivai dan Sagala, Jauvani, Ella, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Cetakan Kelima*. Rajawali Pers: Jakarta.
- Ruky, A. 2006. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*, Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti, 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Mandar Maju.
- Setyowati Subroto, 2018, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(1).
- Singarimbun, M & Effendi, S. 2011. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3S
- Spencer, Lyle M. dan Signe M. Spencer, 2007. *Competence at work: Models for Superior Performance*, Canada: John Wiley & Sons.
- Stolovitch H, D and Keeps, E.J, 1992. *What is human performance technology?* in H.D.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, CV.
- Suwatno, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi publik dan Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung
-

- Syarah Amalia & Mahendra Fakhri, 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro, *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2).
- Syarif Hidayat, A. Rahman Lubis, M. ShabrivABD Majid, 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh, *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1).
- Tenner, A.R. dan DeToro, I.J, 1992. *Total Quality Management: Three Stepps to Continuous Improvement*, Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. tentang Ketenagakerjaan.*
- Veizal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja, Edisi keempat, Rajawali Pers*, Jakarta
- Winardi, 2007. *Motivasi dan Pemasivasi dalam Manajemen*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.