



PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP PADA UNIVERSITAS PRIMA INDONESIA

SALMAN FARIS¹

¹Fakultas Agroteknologi, Universitas Prima Indonesia, Sumatera Utara
E-mail: salmanfaris@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja dosen tetap UNPRI secara parsial maupun simultan. Penelitian dilakukan terhadap dosen tetap UNPRI. Populasi dalam penelitian adalah dosen tetap UNPRI. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Random Sampling. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5% sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 221 dosen dari jumlah populasi sebesar 492 dosen tetap UNPRI. Uji prasyarat analisis menggunakan uji validitas, reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis korelasi berganda, analisis regresi berganda dan koefisien determinasi dengan perhitungan menggunakan SPSS versi 20,0. Hasil penelitian yang bersumber dari pengolahan data menunjukkan hubungan yang positif antara variabel kompetensi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja dosen tetap UNPRI. Secara parsial pengaruh kompetensi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja dosen tetap UNPRI masing-masing sebesar 0,141; 0,094 dan 0,167. Secara simultan variabel kompetensi, pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen tetap UNPRI sebesar 0,392. Dari hasil analisis ditemukan bahwa secara parsial pengaruh kompetensi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja dosen tetap UNPRI masing-masing sebesar 14,1%; 9,4% dan 15,7%. Secara simultan pengaruh kompetensi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja dosen tetap UNPRI sebesar 39,20% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompetensi, Pelatihan, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Peran Perguruan Tinggi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan bangsa. Untuk itu kualifikasi dosen sangat diperlukan untuk menyampaikan ilmu pengetahuan dan keterampilan agar mahasiswa memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan industri yang

berkembang pesat. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (2) mendefinisikan bahwa: Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen merupakan salah satu komponen esensial

dalam suatu pendidikan di Perguruan Tinggi. Kinerja dosen yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh lembaga perguruan tinggi dalam rangka meningkatkan kualitas perguruan tinggi. Kinerja dosen diukur berdasarkan beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan pengabdian pada masyarakat dan melakukan tugas tambahan. Beban kerja dosen sepadan dengan 12 satuan kredit semester (SKS) dan sebanyak banyaknya 16 satuan kredit semester (SKS) (Arwildayanto, 2012: 13). Penilaian kinerja sangat berguna untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggungjawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam promosi jabatan atau penentuan imbalan. 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, hal. 10), evaluasi kinerja harus melalui penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Dalam penelitian ini variabel bebas X_1 yaitu Kompetensi, X_2 yaitu Pelatihan, X_3 yaitu Motivasi dan variabel terikat Y yaitu Kinerja.

a. Operasional Variabel

Operasional variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian pada tabel 1.

Variabel	Indikator
Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> Melaksanakan Pendidikan dan Pengajaran Melaksanakan Penelitian Melaksanakan Pengabdian kepada Masyarakat
Kompetensi (X_1)	<ol style="list-style-type: none"> Kompetensi Pedagogik Kompetensi Profesional Kompetensi Kepribadian Kompetensi Sosial
Pelatihan (X_2)	<ol style="list-style-type: none"> Partisipasi Materi Pelatihan Tingkat Kesulitan Kerja Transfer Pengalihan
Motivasi (X_3)	<ol style="list-style-type: none"> Daya Pendorong Kemauan Kerelaan Keterampilan Kewajiban Tujuan

B. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian setelah data kuesioner dibagikan kepada

responden, selanjutnya angket (kuesioner) penelitian diuji kelayakannya dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu.

Tabel 2. Teknik Pengumpulan Data

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

c. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012, hal. 182) untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka akan menggunakan teknik korelasi *product moment*.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

t = Nilai t_{hitung}
 r = Koefisien Korelasi
 n = Banyaknya pasangan *rank*

Dimana :

- n = Banyaknya pasangan pengamatan
 - $(\sum x_i)$ = Jumlah pengamatan variabel X
 - $(\sum y_i)$ = Jumlah pengamatan variabel Y
 - $(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
 - $(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
 - $(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
 - $(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
 - $\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y
- b. Uji F (Uji Simultan)**
 Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi berganda maka dihitung dengan menggunakan rumus uji F sebagai berikut :

$$F_h = \frac{\frac{R^2}{K}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k-1)}}$$

Dimana :

- R = Koefisien korelasi berganda
- K = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah sampel
- R^2 = Koefisien korelasi berganda yang telah ditentukan
- F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Kriteria pengujian :

- a) Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > -F_{tabel}$
- b) Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

d. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Imam Ghozali (2005, hal. 47) dikatakan reliable bila hasil Alpha > 0.6, dengan rumus *Alpha* sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

- R = Reliabilitas instrument
- k = Banyaknya butir pernyataan
- $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir
- σ_1^2 = Varians total

Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) untuk menguji signifikansi hubungan, digunakan rumus uji statistik t (Sugiyono, 2012, hal. 251) sebagai berikut :

1. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel kompetensi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja. Adapun rumus perhitungan koefisien determinasi yaitu :

$$d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- d = Koefisien determinasi
 r = Nilai korelasi berganda
 100% = Persentase kontribusi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas a. Uji Validitas

Nilai r tabel untuk sampel sebanyak 221 dengan tingkat signifikansi 5% menunjukkan r tabel sebesar 0.132. Nilai r tabel = 0.132 = ($df = n-2 = 221-2 = 219$, $\alpha = 5\%$). Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r-hitung)	r tabel	Keterangan
Kompetensi	P1	0,588	0,300	Valid
	P2	0,592	0,300	Valid
	P3	0,638	0,300	Valid
	P4	0,641	0,300	Valid
	P5	0,514	0,300	Valid
	P6	0,596	0,300	Valid
	P7	0,612	0,300	Valid
	P8	0,669	0,300	Valid
	P9	0,663	0,300	Valid
	P10	0,574	0,300	Valid
Pelatihan	P1	0,638	0,300	Valid
	P2	0,634	0,300	Valid
	P3	0,678	0,300	Valid
	P4	0,737	0,300	Valid
	P5	0,768	0,300	Valid
	P6	0,706	0,300	Valid
	P7	0,670	0,300	Valid
	P8	0,718	0,300	Valid
	P9	0,743	0,300	Valid
	P10	0,763	0,300	Valid
Motivasi	P1	0,635	0,300	Valid
	P2	0,614	0,300	Valid
	P3	0,601	0,300	Valid
	P4	0,623	0,300	Valid
	P5	0,636	0,300	Valid
	P6	0,605	0,300	Valid
	P7	0,603	0,300	Valid
	P8	0,601	0,300	Valid
	P9	0,502	0,300	Valid
	P10	0,664	0,300	Valid

Kinerja	P1	0,545	0,300	Valid
	P2	0,635	0,300	Valid
	P3	0,668	0,300	Valid
	P4	0,530	0,300	Valid
	P5	0,636	0,300	Valid
	P6	0,650	0,300	Valid
	P7	0,695	0,300	Valid
	P8	0,726	0,300	Valid
	P9	0,696	0,300	Valid
	P10	0,684	0,300	Valid

b. Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi	0,806	Reliabel
Pelatihan	0,887	Reliabel
Motivasi	0,802	Reliabel
Kinerja	0,850	Reliabel

2. Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	9.583	2.987		3.208	.002			
1 Kompetensi	.279	.083	.254	3.369	.001	.553	.223	.178
Pelatihan	.180	.073	.181	2.452	.015	.520	.164	.130
Motivasi	.314	.086	.279	3.645	.000	.563	.240	.193

a. Dependen Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 5, maka dapat disusun model penelitian dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$Y = 9,583 + 0,279X_1 + 0,180X_2 + 0,314X_3$
Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna :

- a. Nilai Konstanta sebesar 9,583 yang berarti bahwa jika variabel independen yaitu Kompetensi (X_1), Pelatihan (X_2) dan Motivasi (X_3) sama dengan nol, maka kinerja (Y) adalah sebesar 9,583.
- b. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,279$ menunjukkan apabila kompetensi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan meningkatkan kinerja dosen tetap UNPRI sebesar 27,9%. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen tetap UNPRI sebesar 14,1% (hasil perkalian nilai Beta dan Zero-order), yang berarti bahwa kontribusi kompetensi terhadap kinerja dosen tetap UNPRI sebesar 14,1% sebagai akibat indikator-indikator variabel kompetensi (X_1) dan di luar itu kemungkinan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini dapat dilihat dari nilai *standartdied coefficients* pada tabel 4.10.
- c. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,180$ menunjukkan apabila motivasi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan meningkatkan kinerja dosen tetap UNPRI sebesar 18,0%. Besarnya pengaruh pelatihan

terhadap kinerja dosen tetap UNPRI sebesar 9,4% (hasil perkalian nilai Beta dan Zero-order), yang berarti bahwa kontribusi pelatihan terhadap kinerja dosen tetap UNPRI sebesar 9,4% sebagai akibat indikator-indikator variabel pelatihan (X_2) dan di luar itu kemungkinan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini dapat dilihat dari nilai *standartdied coefficients* pada tabel 4.10.

- d. Nilai koefisien regresi $X_3 = 0,314$ menunjukkan apabila motivasi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan meningkatkan kinerja dosen tetap UNPRI sebesar 31,4%. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen tetap UNPRI sebesar 15,7% (hasil perkalian nilai Beta dan Zero-order), yang berarti bahwa kontribusi motivasi terhadap kinerja dosen tetap UNPRI sebesar 15,7% sebagai akibat indikator-indikator variabel motivasi (X_3) dan di luar itu kemungkinan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.583	2.987		3.208	.002
1 Kompetensi	.279	.083	.254	3.369	.001
Pelatihan	.180	.073	.181	2.452	.015
Motivasi	.314	.086	.279	3.645	.000

a. Dependen Variable: Kinerja

1) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa variabel kompetensi (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap UNPRI.

Dari tabel 6, tentang pengaruh kompetensi (X_1) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} 3,369 > t_{tabel} 1,971 dengan probabilitas Sig 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap UNPRI.

2) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa variabel pelatihan (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap UNPRI.

Dari tabel 6, tentang pengaruh pelatihan (X_2) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} 2,452 > t_{tabel} 1,971

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1231.117	3	410.372	46.640	.000 ^b
	Residual	1909.309	217	8.799		
	Total	3140.425	220			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Kompetensi

Berdasarkan tabel 7, dapat dilihat bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi, pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap UNPRI.

Jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} yakni 46,640 > 2,65, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi, pelatihan dan motivasi secara bersama-sama

dengan probabilitas Sig 0,015 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

3) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa variabel motivasi (X_3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap UNPRI.

Dari tabel 6, tentang pengaruh motivasi (X_3) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} 3,645 > t_{tabel} 1,971 dengan probabilitas Sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap UNPRI.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independen*) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (*dependen*). Hasil uji secara simultan dapat dilihat pada tabel 4.16.

berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap UNPRI.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar variabel kompetensi, pelatihan dan motivasi dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu kinerja. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.392	.384	2.96625

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Kompetensi

b. Dependen Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 8, diketahui bahwa nilai R_{square} adalah sebesar 0,392 atau sama dengan 39,20%. Artinya bahwa kompetensi, pelatihan dan motivasi mampu untuk menjelaskan kinerja dosen tetap UNPRI sebesar 39,20% dan sisanya 60,80% dijelaskan oleh variabel bebas yang lainnya yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Hasil pengujian, terlihat bahwa semua variabel bebas kompetensi (X_1), pelatihan (X_2) dan motivasi (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Untuk lebih jelasnya, rincian hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pada dosen tetap UNPRI yang menyatakan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $3,369 > 1,971$ berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_a diterima, hal ini dinyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja dosen tetap UNPRI.
2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pada dosen tetap UNPRI yang menyatakan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $2,452 > 1,971$ berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_a diterima, hal ini dinyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja dosen tetap UNPRI.
3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pada Dosen Tetap UNPRI yang menyatakan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $3,645 > 1,971$ berada di daerah

penolakan H_0 sehingga H_a diterima, hal ini dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja dosen tetap UNPRI.

4. Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja. Pengaruh antara kompetensi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja dosen tetap UNPRI, pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $46,640 > 2,65$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara kompetensi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja dosen tetap UNPRI.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh kompetensi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja dosen tetap UNPRI, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu kompetensi, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Besarnya pengaruh kompetensi, pelatihan dan motivasi mampu untuk menjelaskan kinerja dosen tetap UNPRI sebesar 39,20% dan sisanya 60,80% dijelaskan oleh variabel bebas yang lainnya yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanto, H dan Surbakti AG. 2018. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel

- Sahid Jaya Lippo Cikarang). *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, Vol. 1, No. 2.
- Agustini, Fauzia (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan, Edisi Pertama*. Medan: Penerbit Madenatera.
- Arwildiyanto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi; Pendekatan Budaya Kerja Profesional*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Bangun, SD. 2017. *Analisis Pengaruh Dana Sertifikasi Dosen Serta Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Dosen Fakultas MIPA Universitas Sumatera Utara*. Skripsi. Medan : Penelitian Universitas Sumatera Utara.
- Elizar dan Hasrudy Tanjung (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 1, No. 1.
- Hasibuan, S.P Malayu (2010). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Ke-7. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nuriana Thoha (2008). *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan Untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Indrarini. 2009. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang*. Tesis. Semarang: Penelitian Universitas Negeri Semarang.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kholik, A. 2016. *Pengaruh Kompetensi Dosen dan Kepuasan Kerja Dosen Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Djuanda Bogor*. Tesis. Bogor: Penelitian Intitut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Mangkuprawira. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, AS. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Cetakan Kesembilan*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Palan, R. (2007). *Competency Management : Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: PPM.
- Rivai, Veithzal (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ke-6, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rohimah, S. 2013. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang*. Tesis. Jakarta : Penelitian Universitas Esa Unggul.
- Sastrohadiwiryono, BS. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.