

PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA RS MARTHA FRISKA

Oleh :

¹Novien Rialdy, ²Irwan Syari Tanjung, ³Willy Yusnandar

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3, Glugur Darat II, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20238

Email : novienrialdy@umsu.ac.id¹, irwansyari@umsu.ac.id², willyyusnandar@umsu.ac.id³

ABSTRACT

Competence is a basic characteristic possessed by someone who has direct influence to predict the performance of a company's employees. Competence is needed to improve the quality of human resources in the company. In addition to competence, training can also influence the progress of the company. A company needs to provide training to employees. The objective of the study is to test and analyze the effects of competence and training on employee performance at Martha Friska Hospital Medan. The research data were analyzed by using multiple linear regression analysis. The research populations were 212 employees while the research samples were 138 respondents. The result of the study shows that competence and training simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: *Competence, Training, Job Satisfaction*

ABSTRAK

Kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang baik. Kompetensi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam memajukan perusahaan. Selain kompetensi pelatihan dapat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu memberi pelatihan kepada karyawan yang bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RS Martha Friska. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda, populasi penelitian 212 karyawan dengan sampel 138 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi, Pelatihan, Kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi suatu perusahaan. Sebagai aset utama sumber daya manusia dalam perusahaan harus ditingkatkan produktivitasnya dengan mendorong karyawan untuk meningkatkan kompetensi, motivasi, dan juga meningkatkan pelatihan terhadap perusahaan (Bangun, 2012). Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik tingkat nasional maupun internasional (Sinambela & Tanjung, 2018). RS Martha Friska yang beralamat di JL. Yos Sudarso Km.6 No.91, Medan merupakan suatu perusahaan yang bergerak

dibidang jasa Kesehatan (Dessler, 2018). Sebagai suatu organisasi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan diharapkan mampu memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat (Prayogi et al., 2019).

RS Martha Friska harus memperhatikan tingkat turn over cukup tinggi. Hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan masih kurang dirasakan para karyawan (Fahmi, 2017). Selain faktor penghasilan yang memicu kinerja yang kurang optimal, keinginan karyawan mencari pekerjaan yang lain, beban tugas yang diberikan, dan kenyamanan hubungan dengan rekan kerja di lingkungan rumah sakit merupakan faktor penghambat kebersamaan dalam bekerja sehingga karyawan menjadi bersifat individualis, kurang toleransi dan rasa empati terhadap sesama karyawan lainnya (Yusnandar & Larasati, 2021).

RS Martha Friska harus memperhatikan bahwa masih adanya penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan tersebut (Handoko, 2016). Pada RS Martha Friska masalah yang terjadi disebabkan oleh kurangnya pelatihan pada karyawan. Kurangnya pengetahuan karyawan pada masing-masing jabatan yang ditempati. Pada setiap masing-masing jabatan diberikan pelatihan yang bertujuan untuk mempersiapkan karyawan agar dapat menyesuaikan diri terhadap tugasnya. Pelatihan memberi kesempatan pada karyawan untuk bersosialisasi terhadap tugas dan lingkungan pekerjaannya (Siswadi, 2016).

TINJAUAN PUSTAKA

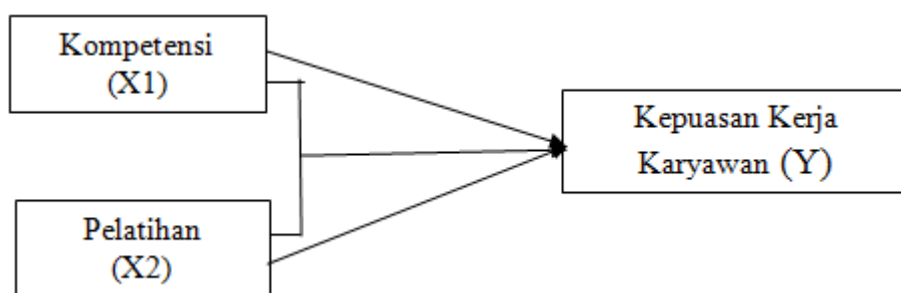
1. Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan

Menurut (Sutrisno, 2019) tentu saja kompetensi manajerial tidak dapat datang begitu saja, melainkan harus diciptakan terutama melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Pengelolaan yang dimaksud didasarkan pada prinsip berorientasi pada layanan. Dampak positifnya adalah meningkatkan kepuasan kerja mereka, dan sumber daya yang puas akan selalu berusaha sekuat tenaga untuk memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen (Andriany, 2019).

2. Teori Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan

Menurut (Kasmir, 2016) Pelatihan oleh perusahaan memberikan motivasi kerja. Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja berkat dorongan yang diberikan perusahaan. Dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan, maka tentu akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerjanya (Rialdy et al., 2022).

3. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

1. Metodologi Penelitian

Penelitian akan dilakukan di RS Martha Friska yang berlokasi di Jl. Yos Sudarso Km.6 No.91Medan. Waktu penelitian dilakukan dari bulan april 2018 sampai maret 2019. Jadwal perencanaan kegiatan dapat dilihat di Tabel III.1:

2. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013),Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di RS Martha Friska (bidang keperawatan)yang berjumlah 212 orang (Azuar et al., 2015).

3. Sampel

Menurut (Prasetyo, 2010), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Simple Random Sampling. Menurut (Sugiyono, 2015), Random Sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan tingkatan (strata) yang ada dalam populasi itu. Adapun jumlah sampel diperoleh dari perhitungan dengan rumus slovin. Menurut (Soewadji, 2012) rumus slovin untuk menetapkan jumlah sampel.

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Dimana n = Jumlah sampel
 N = Ukuran populasi
 e = Standart Error (0,05)

Berdasarkan rumus Slovin dapat diketahui jumlah sampel penelitian adalah:

$$n = \frac{212}{1 + 212(0,5^2)}$$

n =138,56
n=138

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2013), uji validitas dimaksudkan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid bila pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan menggunakan *software SPSS (Statistic Package for the Sosial Sciens)* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $R_{Hitung} \geq R_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika $R_{Hitung} < R_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2013) uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk menghitung suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruksi. Suatu koesioner dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat diukur dengan dua

cara diantaranya *repeated measure* atau pengukuran ulang dan *one shot* atau pengukuran sekali saja.

Koesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan mencoba instrumen sekali saja kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu, dalam hal teknik yang digunakan adalah teknik *cronbach alpha* (α), suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$.

Tabel 1. Hasil Uji Reabilitas Instrumen Variabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Kompetensi	0.877	10	Reliabel
2	Pelatihan	0.737	10	Reliabel
3	Kepuasan Kerja Karyawan	0.849	8	Reliabel

Berdasarkan tabel 1 rangkuman hasil uji reabilitas diatas, nilai cronbach's alpha untuk variabel kompetensi adalah 0.877, variabel pelatihan 0.737 dan variabel kepuasan kerja karyawan adalah 0.849. Hal ini berarti bahwa pertanyaan untuk seluruh variabel independen telah memiliki reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Statistik Deskriptif

Data penelitian yang dideskripsikan pada bagian ini terdiri dari dua data variabel bebas yaitu variabel kompetensi (X_1) dan variabel pelatihan (X_2) serta satu variabel terikat yaitu variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 22, statistik deskriptif data penelitian diperlihatkan pada tabel 2:

Tabel 2. Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	138	30,00	43,00	37,0217	3,33630
Pelatihan	138	26,00	50,00	40,2464	4,05043
Kepuasan Kerja Karyawan	138	15,00	40,00	32,9130	3,84457
Valid N (listwise)	138				

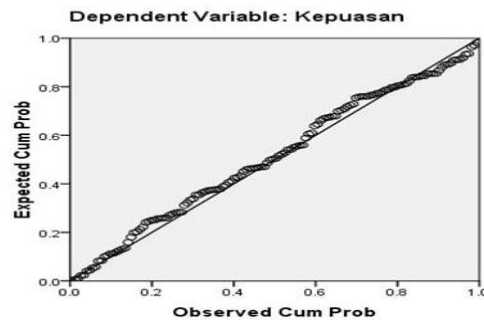
Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa berdasarkan jawaban 138 responden maka hasil pengukuran variabel kompetensi (X_1) diperoleh skor terendah (minimum) sebesar 30 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 43 dengan rata-rata (mean) sebesar 37,02 dan standar deviasi sebesar 3,336 Hasil pengukuran variabel Pelatihan (X_2) 138 responden diperoleh skor terendah (minimum) sebesar 26 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 50 dengan rata-rata (mean) sebesar 40,246 dan standar deviasi sebesar 4,050 dan hasil pengukuran untuk variabel kepuasan (Y) 138 responden diperoleh skor terendah (minimum) sebesar 15 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 40 dengan rata-rata (mean) sebesar 32,913 dan standar deviasi sebesar 3,844.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan cara :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2 Grafik Normal P.P Plot Of Regression Standardized Residual
Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2019

Berdasarkan Gambar 2 Normal P.P Plot Of Regression Standardized Residual di atas menunjukkan titik yang menyebar disekitar diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data modal regresi berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			126
Normal	Mean		,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation		3,47070874
Most Extreme	Absolute		,112
Differences	Positive		,052
	Negative		-,112
Test Statistic			,112
Asymp. Sig. (2-tailed)			,432 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa variabel kompetensi(X_1), variabel pelatihan(X_2) dan variabel kepuasan kerja (Y) memperoleh nilai Asymp. Sig sebesar 0.432. Dengan demikian disimpulkan bahwa penelitian memiliki nilai Asymp. Sig lebih besar dari 0,05 dan dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji multikolonieritas bertujuan untuk melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

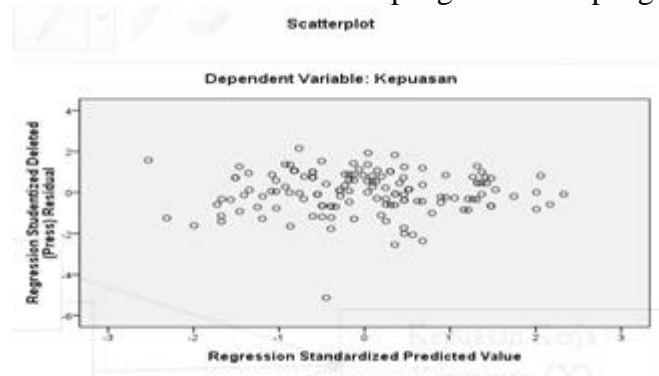
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	31.360	4.951						
Kompetensi	.220	.096	.191	.204	.194	.191	.994	1.006
Pelatihan	-.164	.079	-.173	-.188	-.176	-.172	.994	1.006

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* tiap variabel independen sebagai kompetensi (X_1) sebesar 0,994 dan pelatihan (X_2) sebesar 0,994 lebih besar dari 0.1, sedangkan nilai VIF tiap variabel independen sebagai kompetensi (X_1) sebesar 1,006 dan pelatihan (X_2) sebesar 1,006 lebih kecil dari 10, maka data tersebut dinyatakan terbebas dari multikolinieritas (Azuar et al., 2015).

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.



Gambar 3. Scatter Plot

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2019

Dari gambar 3 di atas dapat dilihat bahwa data tersebut menyebar tidak beraturan dengan tidak membentuk suatu pola tertentu dan menjauhi titik 0, maka data tersebut dinyatakan terbebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,837	3,075		1,898	,060
Kompetensi	-,115	,060	-,164	-1,935	,055
Pelatihan	,032	,049	,056	,654	,514

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data 2018

Dari tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk kompetensi adalah 0,055 dan pelatihan sebesar 0.514. Karena signifikansi lebih dari 0.05, maka data terbebas dari masalah heteroskedastisitas (Sugiyono, 2013).

Hasil dan Model Analisis Data Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini terdapat dua buah variabel bebas yaitu variabel kompetensi(X_1) dan pelatihan(X_2) dan satu variabel terikat yaitu variabel kepuasan kerja karyawan (Y) (Sugiyono, 2013). Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	31,360	4,951	
Kompetensi	,220	,096	,191
Pelatihan	-,164	,079	-,173

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2019

Berdasarkan Tabel 6 pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\text{Kepuasan} = 31,360 + 0,220X_1 + (-0.164)X_2$$

Persamaan di atas memberi arti bahwa :

1. Konstanta a sebesar 31,360 yang berarti bahwa jika tidak terdapat nilai variabel Kompetensi (X_1) dan pelatihan (X_2), maka nilai kinerja karyawan perusahaan itu sebesar 31,360 satuan.
2. Variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,220 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar 1 satuan, maka kepuasan(Y) akan ikut naik sebesar 0,220satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap
3. Variabel pelatihan (X_2) sebesar -0,164 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel pelatihan sebesar 1 satuan, maka nilai kepuasan (Y) akan ikut naik sebesar -0,164 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

Koefisien Determinasi Hipotesis (R^2)

Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependent yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independent, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain. Koefisien determinasi (R^2) ini berkisar antara nol dengan satuan ($0 \leq R^2 \leq 1$) (Azuar et al., 2015).

Tabel 7. Koefisien Determinasi Hipotesis

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.267 ^a	.072	.058		3.73190	1.008

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2019

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai *Adjusted* R sebesar 0,058 yang menunjukkan bahwa 5.8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variasi variabel kompetensi (x_1) dan variasi variabel pelatihan (x_2) dan sisanya 94.2% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti: motivasi, stress kerja dan lain-lain (Sugiyono, 2013).

Uji Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Tabel 8. Uji F Hipotesis

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.802	2	72.401	5.199	.007 ^a
	Residual	1880.154	135	13.927		
	Total	2024.957	137			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi
b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2019

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 5.199 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,06 dengan sig. $0.000 < 0.05$ maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian kompetensi (X_1) dan pelatihan (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan (Y) pada RS Martha Friska (Jufrizen, 2016).

Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Tabel 9. Uji T Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.360	4.951		6.334	.000
Kompetensi	.220	.096	.191	2.299	.023
Pelatihan	-.164	.079	-.173	2.078	.040

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2019

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa :

1. Variabel kompetensi (X_1) memiliki t_{hitung} sebesar 2.299 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,657 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.299 > 1,657$) dan nilai sig. $0.000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu :kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan RS Martha Friska.

2. Variabel t_{hitung} sebesar 2.078 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,657 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.078 > 1,657$) dan nilai sig. $0.000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu :pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Bagi RS Martha Friska
 - a. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompetensi dan pelatihan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada RS Martha Friska (Bidang Keperawatan)
 - b. RS Martha Friska harus lebih memperhatikan kompetensi yang dimiliki agar karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan mampu memberikan hasil baik bagi perusahaan kedepannya.
 - c. RS Marha Friska harus memperhatikan pelatihan kerja yang diselenggarakan untuk karyawan RS Martha Friska agar mampu meningkatkan kinerjanya dan mampu memberikan hasil baik bagi perusahaan sebelumnya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Didalam hasil yang telah diberikan menunjukkan masih ada variabel- variabel yang harus dilakukan dalam penelitian ini. Penelitian- penelitian lebih lanjut , hendaknya variabel lain dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti misalnya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, motivasi fisik. Oleh karena itu dengan semakin meningkatnya kinerja seorang karyawan akan membantu tercapainya tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Seminar Nasional Kewirausahaan*, 392–398.
- Azuar, J., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Dessler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kese). PT. Prenhallindo.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kesatu). Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21* (7th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate* (Cetakan Ke). Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. BPFE.

- Jufrizen, J. (2016). "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis UMSU*, 17(02).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Prasetyo, B. & L. M. J. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Rajawali Pers.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). *Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai*. 666–670. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=dyWwUVgAAAAJ&citation_for_view=dyWwUVgAAAAJ:eQOLeE2rZwMC
- Rialdy, N., Sari, M., & Pohan, M. (2022). Model Pengukuran Motivasi dan Minat Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Konsultan Pajak : Studi Pada Perguruan Swasta di Kota Medan. *Owner : Jurnal Riset Dan Akuntansi*, 6(2), 1519–1528.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasamarga Cabang (Belmerah) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Soewadji, J. (2012). *Pengantar Metode Penelitian (Kedua)*. Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Yusnandar, W., & Larasati, A. S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di Perguruan Al Jam, iyatul Washliyah Amplas Medan.