

SKRIPSI
PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN
ULP PANGSID (PANGKAJENE SIDRAP)



Oleh :

A. ILHAM FAUZAN

18 01 123

PRODI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
INSTITUT ILMU SOSIAL DAN BISNIS ANDI SAPADA
PAREPARE
2022

ABSTRAK

ANDI ILHAM FAUZAN : PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap) baik secara parsial maupun simultan.

Metode analisis data yang digunakan adalah menggunakan deskripsi data, analisis data kuantitatif, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan dan koefisien determinasi untuk mengetahui hipotesis yang ada pada penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap) ($13,574 > 1,998$). Kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap) ($-2,092 < 1,998$). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap) ($2,968 > 1,998$). pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan. terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap) ($73,726 > 2,75$). Nilai *R square* atau R kuadrat yang diperoleh 0,784 artinya pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh sebesar 78,4% sedangkan sisanya sebesar 12,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, beban kerja, dan lain sebagainya

Kata Kunci : Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja

ABSTRACT

ANDI ILHAM FAUZAN : EFFECT OF TRAINING, COMPENSATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap).

This study aims to determine how much influence training, compensation, and work discipline have on the performance of employees of PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap) either partially or simultaneously.

The data analysis method used is data description, quantitative data analysis, validity test, reliability test, multiple linear regression, partial test, simultaneous test and coefficient of determination to find out the hypothesis in this study.

The results of this study indicate that training has a significant effect partially on the performance of employees of PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap) ($13,574 > 1.998$). Compensation does not have a significant effect partially on the performance of employees of PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap) ($-2,092 < 1.998$). Work Discipline partially significant effect on the performance of employees of PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap) ($2,968 > 1.998$). training, compensation, and work discipline have a significant effect simultaneously. on the performance of employees of PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap) ($73,726 > 2.75$). The value of R square or R squared obtained is 0.784 which means that training, compensation, and work discipline on employee performance have an influence of 78,4% while the remaining 12,6% is influenced by variables not examined such as work motivation, work environment, workload, work, and so on

Keywords: Training, Compensation, Work Discipline, and Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, seluruh perusahaan (Ulyana Muslimin, 2021: 82-83) harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang dan berhasil mencapai tujuan. Dalam proses tersebut, sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang menunjukkan performa kerja terbaik (Irawati Nur, 2021: 140). Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan (Rustan Ali dan Firman Alimuddin, 2021: 114-116) yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, dalam perusahaan (Irmayanti Sudirman, 2021) dibutuhkan suatu manajemen SDM, yang salah satu fungsinya adalah untuk mengelola SDM supaya memiliki kinerja tinggi yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan (Pandi Putra, 2021: 72) kerja, dan masih banyak yang lain. Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan dan ada pula yang tidak.

Cara tepat yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai (Arfandy Dinsar, 2021: 48) yaitu melalui pengembangan pegawai dengan melakukan pelatihan dan disiplin kerja. Dengan menerapkan sistem tersebut

diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan (Anastasya D'Ornay, 2021: 175-177).

Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama, pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini dan prestasi kerja di masa mendatang. Selain pelatihan, faktor penunjang untuk mencapai kinerja karyawan (Firman Alimuddin, 2021: 52-53) yang baik adalah disiplin kerja.

Pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan (Mulyana Machmud, 2021: 42-44) atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Selain pelatihan dan disiplin kerja, kompensasi juga merupakan hal yang penting untuk dapat menciptakan etos kerja yang tinggi dan akhirnya mampu mengoptimalkan kinerja karyawan (Irawati Nur, 2021: 1-2).

Untuk itu, perusahaan (Bakhtiar Tijjang, 2021: 197) perlu menerapkan manajemen kompensasi yang efektif, yang bertujuan untuk dapat memperoleh SDM yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, memfasilitasi, dan meningkatkan efisiensi administrasi.

PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap) merupakan salah satu wilayah usaha dari PT. PLN (Persero) distribusi Sulawesi Selatan yang melayani wilayah Pangkajenne Kabupaten Sidenreng Rappang (Sidrap). Dalam melaksanakan visi

organisasi seperti yang telah disebutkan sebelumnya, PT. PLN ULP Pangsid (Pangkajene Sidrap) turut mengupayakan suatu program pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan secara terencana dan terorganisasi, agar terciptanya suatu SDM yang memiliki profesionalisme kerja dengan semangat pengabdian yang tinggi dan dapat mencapai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut jumlah karyawan PT.PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap) sebagai berikut:

Tabel.1
JUMLAH KARYAWAN PT. PLN ULP PANGSID

No.	Status Pegawai	Jenis Kelamin		Jumlah
		Perempuan	Laki-laki	
1.	Pegawai PLN (Pegawai Tetap)	3 orang	7 orang	10 orang
2.	Pegawai Mitra PLN (Pegawai Tidak Tetap)	6 orang	49 orang	55 orang
Total		9 orang	56 orang	65 orang

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Rika Indriana (2021), dan Anna Pratiwi Juniarti dkk (2019), sejalan dengan penelitian Astuti (2018) menyatakan bahwa secara parsial pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan begitu juga hasil penelitian yang dilakukan secara simultan, membuktikan bahwa pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deviana Natal Ria (2020) dan Aris Baharuddin dkk (2013) menyatakan bahwa pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Melihat fenomena yang terjadi pada PT. PLN ULP Pangsid sebelum melakukan penelitian dengan penataan lapangan yang perlu menjadi perhatian dalam proses pelaksanaan, pembinaan, dan peningkatan kinerja karyawan pada PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap), diantaranya adalah penempatan pegawai yang berpindah-pindah sehingga mengakibatkan monitoring dan evaluasi kinerja pegawai tidak tetap.

Ketidak teraturan penempatan pegawai ini dapat berdampak pada gejala penurunan kinerja pegawai. Selanjutnya, keterbatasan jumlah karyawan teknis dan fungsional yang menangani masalah teknis listrik, menyebabkan lambatnya penanganan keluhan atau pengaduan listrik masyarakat.

Selain pelatihan kerja terdapat juga faktor kompensasi yang mengatakan bahwa gaji yang diterima oleh para karyawan PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap) memang lebih dari cukup, tetapi terdapat perbedaan gaji antara karyawan tetap dan tidak tetap (outsourcing). Padahal pekerjaan dan kinerja mereka tidak kalah dengan karyawan tetap bahkan masa kerjanya ada yang 10 sampai 20 tahun serta mereka juga menjadi ujung tombak di lapangan.

Melihat dari pelatihan kerja dan kompensasi yang perlu mendapatkan perhatian, disiplin kerja juga perlu diperhatikan oleh perusahaan. Permasalahan

yang terjadi dalam disiplin kerja adalah banyaknya karyawan yang meminta izin / cuti yang mengakibatkan kinerja karyawan pada perusahaan kurang optimal.

Dengan dasar pemikiran diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap)?
2. Apakah pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap)?

C. Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap) secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap) secara simultan.

D. Manfaat Penelitian

Ada beberapa Manfaat yang hendak dicapai dari penelitian ini. Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi manajemen PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap) untuk mengetahui dampak pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja yang dialami karyawan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi pihak lain

Untuk memberikan tambahan informasi pihak lain yang akan melakukan penelitian, khususnya pada permasalahan yang sama dan untuk menambah wawasan dan pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

3. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Teori dan Konsep

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan kata yang membentuknya, Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari dua makna yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Kata manajemen sering dimaknai sama dengan kata *to manage* yang berarti mengelola. Kata mengelola mengandung makna perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan perusahaan baik secara bersama-sama maupun melalui karya orang lain. Sumber daya manusia adalah setiap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan (Dr. Machmed Tun Ganyang 2018:1).

Menurut Irham Fahmi (2017:1), manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Menurut Dr. Machmed Tun Ganyang (2018:2), pada saat pelaksanaan secara nyata di perusahaan, *to manage* sering menimbulkan beberapa pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah:

1). *What*

Apa yang dikelola?

Pada umumnya yang dikelola adalah *men, money, methods, materials, machines, dan market*. Semua yang dikelola tersebut sering disingkat 6M.

2). *Why?*

Mengapa harus di kelola?

Semua unsur 6M di atas harus dikelola secara profesional agar lebih memudahkan mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

3). *Who?*

Siapa yang mengelola?

Pada umumnya orang yang mengelola disebut manajer atau orang yang diberikan tugas, wewenang, dan tanggung jawab oleh perusahaan untuk mengelola berbagai hal guna mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan (A. Fitri Sugi Angka, 2021: 92-93).

4). *Where?*

Dimana mengelolanya?

Jawabannya adalah di perusahaan atau di tempat manajer tersebut melaksanakan tugas.

5). *When?*

Kapan harus mengelola?

Manajer akan mengelola 6M pada masa jabatannya atau pada saat menghadapi kondisi tertentu yang memerlukan keahliannya dalam mengelola dan mencari solusi atas masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

6). *How?*

Bagaimana mengelolanya?

Manajer memadukan unsur ilmu pengetahuan (*science*) melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen, dan unsur seni mengatur (*art*) yang dimilikinya.

b. Unsur Sumber Daya Manusia

Banyak pihak yang terkait dalam manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan. Menurut Dr. Machmed Tun Ganyang (2018:3), secara garis besar pihak-pihak tersebut dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok yaitu:

1). Pemilik

Pihak ini terdiri dari 1 orang atau beberapa orang yang menanamkan modalnya untuk dikelola di suatu perusahaan. Pemilik perusahaan ada yang aktif mengendalikan perusahaan (Mulyana Machmud, 2021: 62-64) sebagai anggota dewan komisaris atau sebagai Direktur. Pemilik perusahaan juga ada yang tidak aktif mengelola

perusahaan, dan hanya menerima hasil investasi dari modal yang ditanamkan di perusahaan.

2). Manajemen perusahaan

Pihak ini terlibat aktif dalam mengelola suatu perusahaan (Hamida Hasan, 2021: 58-59) titik pada umumnya posisi mereka sebagai Direktur atau manajer di perusahaan tersebut. Keberhasilan dan kegagalan perusahaan banyak ditentukan oleh skill yang dimiliki oleh manajemen perusahaan.

3). Karyawan

Kesuksesan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh peran serta karyawan. Karyawan merupakan aset bagi perusahaan yang harus dipelihara sehingga motivasi mereka untuk bekerja dengan bersemangat dan mengerahkan semua potensi yang dimilikinya dapat terus terjaga. Sebaliknya karyawan yang merasa kecewa terhadap perusahaan, umumnya tidak akan memberikan kinerja yang maksimum.

c. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam mengaplikasikan setiap fungsi mulai dari pengadaan sampai dengan pemutusan hubungan kerja. Manajer sumber daya manusia adalah orang yang melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Menurut Dr. Machmed Tun Ganyang

(2018:11), peran manajer sumber daya manusia dapat dikelompokkan menjadi empat peran utama, yaitu sebagai berikut:

1). Peran pencapaian tujuan

Peran utama manajer sumber daya manusia adalah menjadi tumpuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran manajer akan mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya serta mengoptimalkan sumber daya yang ada di perusahaan, termasuk melibatkan semua karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

2). Peran simbolis

Peran manajer yang memperlihatkan peran seremonial di dalam perusahaan. Manajer akan berperan saat perusahaan memiliki acara tertentu, seperti peringatan hari ulang tahun perusahaan, acara peresmian atau pelantikan, dan lain-lain.

3). Peran informasional

Peran manajer sebagai juru bicara dalam menyebarkan informasi dari perusahaan kepada seluruh karyawan dan sebaliknya, peran ini juga dilakukan kepada pihak lain yang berkaitan dengan perusahaan.

4). Peran pengambilan keputusan

Peran pengambilan keputusan adalah peran manajer dalam pengambilan keputusan pada berbagai situasi yang dialami oleh perusahaan yang bersangkutan. Seorang manajer sumber daya

manusia berperan dalam pengambilan keputusan pengadaan karyawan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

d. Wewenang Manajemen Sumber Daya Manusia

Wewenang dalam manajemen sumber daya manusia adalah kekuasaan yang dimiliki oleh seorang manajer sumber daya manusia untuk memberikan perintah kepada karyawan yang berada di bawah tanggung jawabnya. Menurut Dr. Machmed Tun Ganyang (2018:20), wewenang manajemen sumber daya manusia dapat diklasifikasikan menjadi beberapa jenis yaitu sebagai berikut:

1). Wewenang garis

Wewenang yang dimiliki seorang manajer sumber daya manusia untuk memberikan perintah kepada karyawan yang langsung di bawah tanggung jawabnya.

2). Wewenang staf

Wewenang seorang staf untuk memberikan data, informasi, petunjuk, saran kepada pejabat struktural tertentu, atau memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepadanya. Walaupun demikian pejabat tersebut memiliki hak sepenuhnya untuk melaksanakan atau menolak petunjuk dan saran yang sudah diterimanya.

3). Wewenang fungsional

Wewenang yang dimiliki seorang manajer sumber daya manusia untuk memberikan perintah kepada karyawan selama isi perintah tersebut sesuai dengan tugas-tugas yang berada di bidang manajemen sumber daya manusia.

4). Wewenang personal

Wewenang yang dimiliki seorang manajer sumber daya manusia sehubungan dengan orang tersebut memiliki sikap, perilaku, keahlian, dan kewibawaan yang tidak dimiliki oleh orang lain atau lebih baik dari orang lain.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan perlu dikembangkan oleh perusahaan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Pada beberapa tugas tertentu yang berhubungan dengan penggunaan peralatan atau mesin, dan tugas rutin yang memiliki prosedur teknik, karyawan dituntut menyelesaikan tugas sesuai target secara efisien dan efektif. Karyawan akan terbantu jika sebelum tugas tersebut dibebankan, mereka mendapatkan pelatihan terlebih dahulu.

Menurut Dr. Machmed Tun Ganyang (2018:71), pengertian pelatihan adalah suatu aktivitas yang berjalan relatif singkat dalam rangka meningkatkan keterampilan karyawan sehubungan dengan pelaksanaan

tugas rutin atau tugas yang menanti saat ini agar terlaksana sesuai target perusahaan.

b. Jenis Pelatihan

Pelatihan saat ini sudah menjadi salah satu peluang bisnis menarik sehingga banyak orang yang memilih profesi sebagai *event organizer* dan instruktur pelatihan. Menurut Dr. Machmed Tun Ganyang (2018:72), berdasarkan tempat pelaksanaan pelatihan, maka pelatihan dapat dibagi menjadi dua jenis, sebagai berikut:

- 1). Pelatihan di dalam perusahaan
- 2). Pelatihan di luar perusahaan

Menurut Dr. Machmed Tun Ganyang (2018:73), berdasarkan aplikasi manfaat pelatihan, maka pelatihan dapat dibagi menjadi dua jenis, sebagai berikut:

- 1). Pelatihan aplikasi langsung
- 2). Pelatihan untuk pelatih

Pelatihan diselenggarakan dalam waktu singkat, berbeda dengan pendidikan. Pada umumnya yang dikategorikan pendidikan minimum Diploma Satu (D1) yang menempuh proses belajar sekita, satu tahun. Dengan asumsi tersebut proses belajar yang menempuh kurang dari satu tahun dapat dikategorikan pelatihan.

Menurut Dr. Machmed Tun Ganyang (2018:74), berdasarkan lamanya pelaksanaan pelatihan, maka pelatihan dapat dibagi menjadi beberapa jenis, sebagai berikut:

- 1). Pelatihan sehari (waktu pelatihan maksimum satu hari)
- 2). Pelatihan singkat (waktu pelatihan maksimum satu bulan)
- 3). Pelatihan tri wulan (waktu pelatihan maksimum 3 bulan)
- 4). Pelatihan semester (waktu pelatihan maksimum 6 bulan)

Pada berapa pelatihan tertentu lembaga pemberi materi pelatihan ada yang memberikan sertifikat kepada peserta pelatihan yang telah menyelesaikan program pelatihan secara penuh. Dengan demikian berdasarkan penyerahan sertifikat dari lembaga pelatihan, maka pelatihan dapat dibagi dua jenis, yaitu:

- 1). Pelatihan bersertifikat
- 2). Pelatihan tidak bersertifikat

Sertifikat yang diterima menjadi bukti konkrit bagi orang yang menerimanya bahwa dia telah memiliki dan lulus keterampilan tertentu (Dr. Machmed Tun Ganyang, 2018:74).

c. Manfaat Pelatihan

Sasaran yang ingin dicapai oleh perusahaan baik kualitas maupun kuantitas karyawan perlu diupayakan pencapaiannya secara opamum Pelatihan merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh perusahaan agar kinerja (Ades Asike, 2021: 84-85) karyawan menjadi lebih baik, sehingga memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Dr. Machmed Tun Ganyang (2018:74), terdapat beberapa manfaat dari pelaksanaan pelatihan oleh perusahaan, antara lain :

- 1). Produktivitas karyawan diharapkan menjadi lebih efektif setelah mengikuti program pelatihan.
- 2). Melalui pelatihan standar kerja karyawan diharapkan tercapai dengan waktu yang lebih efisien.
- 3). Pelatihan dapat menghemat biaya perawatan peralatan atau mesin karena ditangani oleh karyawan yang terlatih.
- 4). Pelatihan dapat menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan antar sesama karyawan.
- 5). Pelatihan dapat memotivasi karyawan untuk memenuhi syarat guna pengembangan sumber daya manusia, sehingga karyawan akan terus memperbaiki diri.
- 6). Pelatihan dapat mencegah sikap antipati karyawan terhadap perusahaan
- 7). Pelatihan merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu perusahaan sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang dan aman.
- 8). Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreativitas karyawan. Hal ini akan meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.
- 9). Pemberian kesempatan pada karyawan untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu.

10). Pelatihan dapat menjadi satu cara untuk mengurangi perputaran tenaga kerja di perusahaan.

d. Kendala Penyelenggaraan Pelatihan

Suatu penyelenggaraan pelatihan yang baik akan memberikan manfaat yang tinggi baik bagi peserta pelatihan maupun bagi perusahaan. Sehubungan dengan itu perusahaan akan berupaya mempersiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi pelatihan secara seksama. Dr. Machmed Tun Ganyang (2018:83) mengemukakan banyak kendala yang dihadapi pada penyelenggaraan pelatihan. Kendala tersebut sebagai berikut:

- 1). Faktor peserta
- 2). Faktor instruktur
- 3). Kurikulum Pelatihan
- 4). Sarana dan Prasarana Pelatihan
- 5). Anggaran Biaya Pelatihan

e. Indikator Pelatihan

Menurut Wahyuningsih (2019:6) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yakni:

1). Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat

meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta.

2). Materi

Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.

3). Metode yang digunakan

Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).

4). Kualifikasi peserta

Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.

5). Kualifikasi pelatih

Pelatih / pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi perlu dirancang dengan baik oleh manajemen perusahaan agar berdampak positif bagi perkembangan perusahaan yang bersangkutan. Menurut Dr. Machmed Tun Ganyang (2018:93), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa dengan hasil kerjanya yang diberikan kepada periode tertentu.

Pengertian kompensasi menurut Veithzal Rivai Zainal, dkk (2015:541) adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.

Pengertian serupa disampaikan oleh Malayu S P. Hasibuan (2017:118) bahwa kompensasi adalah: Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

b. Jenis Kompensasi

Dr. Machmed Tun Ganyang (2018:95) mengemukakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara umum dapat digolongkan menjadi dua yaitu:

1). Kompensasi finansial

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dari perusahaan dalam bentuk uang. Waktu pembayaran kompensasi finansial dapat dilakukan dengan dua cara:

- a). Kompensasi langsung. Kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang secara langsung baik dalam bentuk gaji, upah, maupun insentif.
- b). Kompensasi tidak langsung. Kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi sistem pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo atau pada saat tertentu. Kompensasi tidak langsung antara lain berupa asuransi, pensiun, tunjangan, dan jaminan sosial.

2). Kompensasi bukan finansial

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dari perusahaan tidak dalam bentuk uang. Bentuk kompensasi bukan finansial antara lain:

- a). Jenjang karier
- b). Fasilitas yang mendukung
- c). Rekan kerja yang menyenangkan
- d). Waktu kerja yang lebih fleksibel
- e). Pembagian kerja yang adil
- f). Kondisi kerja yang kondusif
- g). Pujian dan penghargaan
- h). Pengakuan terhadap karya karyawan

c. Tujuan Program Kompensasi

Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Dr. Machmed Tun Ganyang (2018:97), tujuan manajemen kompensasi sebagai berikut:

1). Merekrut karyawan kompeten

Dalam hubungannya dengan upaya rekrutmen karyawan, program kompensasi dapat membantu memastikan bahwa kompensasi yang layak akan menstimuli orang yang memiliki spesifikasi yang dibutuhkan perusahaan untuk datang melamar pada waktu yang tepat, jumlah yang tepat, sesuai dengan jenis pekerjaan yang ditawarkan.

2). Mempertahankan loyalitas karyawan

Kompensasi yang layak diharapkan dapat memotivasi karyawan potensial yang sekarang sedang bekerja di perusahaan menjadi karyawan yang loyal, sehingga tingkat perputaran karyawan rendah.

3). Meningkatkan produktivitas kerja

Perusahaan berharap dengan memberikan kompensasi yang layak akan dapat memotivasi karyawan untuk memberikan produktivitas kerja dengan mengerahkan segenap kemampuan yang dimilikinya secara optimum.

4). Memenuhi kewajiban secara hukum

Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan sebagai salah satu wujud pelaksanaan kewajiban yang dituntut oleh undang-undang.

5). Mengurangi pengaruh serikat pekerja

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat pekerja dapat diminimalkan sehingga karyawan dapat lebih berkonsentrasi terhadap pekerjaannya.

6). Menjamin keadilan

Kompensasi merupakan suatu sarana untuk memberikan keadilan kepada karyawan sesuai dengan kinerjanya masing-masing. Keadilan ini juga terwujud saat dibandingkan dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan-perusahaan sejenis lainnya.

7). Wujud ikatan kerja sama antara karyawan dan perusahaan

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat memperkuat kerja sama antara karyawan dan perusahaan. Karyawan memerlukan kompensasi tertentu dari perusahaan, dan perusahaan memerlukan hasil kerja karyawan.

d. Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Besarnya kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan harus memenuhi faktor-faktor tertentu. Semua hal yang terkait dengan kompensasi rentan menimbulkan masalah bagi perusahaan. Sehubungan dengan itu manajemen kompensasi harus diaplikasikan sebaik mungkin.

Dr. Machmed Tun Ganyang (2018:98) mengemukakan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan besarnya kompensasi sebagai berikut:

1). Jumlah permintaan dan penawaran karyawan

- 2). Tingkat produktivitas kerja
 - 3). Jenis pekerjaan
 - 4). Jabatan karyawan
 - 5). Tingkat pendidikan
 - 6). Pengalaman kerja
 - 7). Kemampuan dan kesediaan perusahaan
 - 8). Biaya hidup karyawan
 - 9). Peraturan pemerintah
 - 10). Serikat pekerja
 - 11). Kondisi ekonomi nasional
- e. Indikator Kompensasi

Menurut Badriyah (2015:164) dimensi dan indikator kompensasi dibagi menjadi:

- 1). Gaji/upah, balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
- 2). Insentif, balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu, yang prestasinya di atas prestasi standar, pemberian insentif dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih bersemangat sehingga produktivitas pegawai meningkat.
- 3). Bonus, balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan satu sekali terima tanpa suatu ikatan pada masa yang akan datang, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.

- 4). Tunjangan, pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bayaran di luar jam kerja (sakit, cuti, libur besar), dll.
- 5). Fasilitas, program pelayanan (Muhammad Iqbal Andi Sapada, 2021: 11-13) pegawai yang berupa fasilitas guna mempermudah pegawai dalam bekerja.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Dr. Machmed Tun Ganyang (2018:143) mengemukakan pengertian disiplin kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan bersedia menerima dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada baik yang dinyatakan secara kongrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap perusahaan.

Pengertian disiplin diungkapkan juga oleh Malayu S.P. Hasibuan (2011:193) sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sementara itu, pengertian disiplin kerja menurut Muchdarsyah Sinungan (2009:135) adalah: Sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja menunjukkan kekuatan karyawan, karena pada umumnya karyawan yang memiliki kinerja baik adalah karyawan yang

memiliki tingkat kedisiplinan tinggi. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus ditegakkan di perusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawannya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

b. Jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja harus diupayakan oleh manajemen dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Dr. Machmed Tun Ganyang (2018:145), jenis disiplin kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1). Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah upaya untuk menumbuh-kembangkan kedisiplinan pada diri setiap karyawan untuk melaksanakan berbagai peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2). Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah upaya konkrit manajemen dalam menegakkan disiplin kerja setiap karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3). Disiplin Komparatif

Disiplin komparatif adalah mengaplikasikan kedisiplinan kerja di perusahaan sendiri atas dasar kedisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan lain yang sudah terbukti sukses, dengan tujuan meraih kesuksesan dan kedisiplinan kerja seperti di perusahaan yang menjadi pembandingnya.

c. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dr. Machmed Tun Ganyang (2018:148) mengemukakan banyak faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah:

- 1). Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan.
- 2). Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan.
- 3). Perilaku kedisiplinan atasan.
- 4). Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan.
- 5). Adanya pengawasan kepada karyawan
- 6). Adanya *reward* and *punishment*
- 7). Besar kecilnya kompensasi

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

1). Tujuan dan kemampuan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang kurang baik, para bawahannya pun kurang disiplin.

2). Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

3). Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Sebab dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

4). Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat/ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.

5). Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

6). Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

5. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Irham Fahmi (2017:59), kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Suparmi dkk (2019:34), kinerja karyawan merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik karyawan (personal atau individu) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. Uraian rinci faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

- 1). Faktor Personal atau Individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.

- 2). Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
 - 3). Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
 - 4). Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja karyawan dalam organisasi.
 - 5). Faktor Kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- c. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006:260), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6 indikator antara lain sebagai berikut.

1). Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Andi Anfianto Anugrah Ilahi, 2021: 20-22).

2). Kuantitas kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3). Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4). Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5). Kemandirian

Merupakan tingkat seorang tingkat karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan dalam fungsi kerjanya dan komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab kerja di perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rika Indriana (2021)	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin	Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan	Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa secara parsial pelatihan, kompensasi,

		Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Golden View Hotel Batam	Kinerja.	dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Golden View Hotel Batam begitu juga hasil penelitian yang dilakukan secara simultan diperoleh nilai Fhitung sebesar 74,588 dan nilai Ftabel sebesar 2,683., membuktikan bahwa pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Golden View Hotel Batam.
2.	Deviana Natal Ria (2020)	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Horison Urip Sumoharjo Yogyakarta	Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Prestasi Karyawan.	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan Hotel Horison Urip Sumoharjo Yogyakarta
3.	Anna Pratiwi Juniarti dan Asmara Indahingwati (2019)	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Coffee Indonesia	Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,324 dan tingkat signifikansi sebesar 0,006, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

				<p>karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,181 dan tingkat signifikansi sebesar 0,023 dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,343 dan tingkat signifikansi sebesar 0,003 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Sari Coffee Indonesia.</p>
4.	Rini Astuti (2018)	<p>Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan</p>	<p>Pelatihan, Kompensasi, dan Kinerja</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif pelatihan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil thitung (3,410) > ttabel (2,035) dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05. Terdapat pengaruh signifikan dan positif kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil thitung (2,219) > ttabel (2,035) dengan nilai signifikan 0,034 < 0,05. Dan terdapat pengaruh signifikan dan positif pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil Fhitung (8,031) > Ftabel</p>

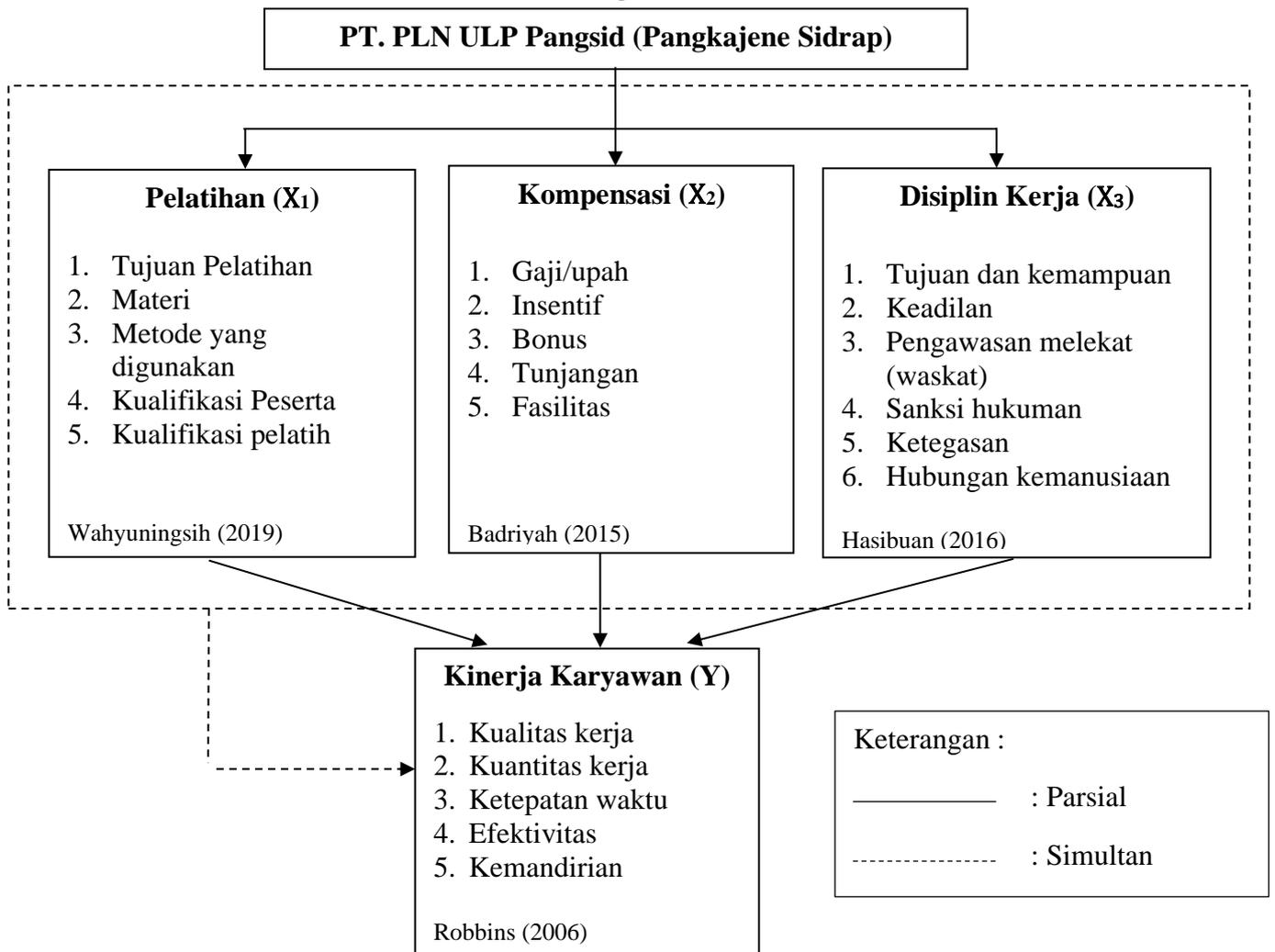
				(3,29) dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. kinerja karyawan pada PT.Kemasindo Cepat Nusantara Medan.
5.	Aris Baharuddin, dkk. (2013)	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang	Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Prestasi Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua hipotesis yang telah dirumuskan terbukti didukung oleh data. Hasil uji hipotesis I dari hasil uji-F terhadap kontribusi pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari ketiga variabel bebas terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 23,107 adalah signifikan (0,000), hipotesis H1 bahwa pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada prestasi kerja karyawan. Sedangkan uji hipotesis II dari hasil uji-t terhadap koefisien regresi pada pengaruh variabel pelatihan , kompensasi , dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan yaitu X 1 sebesar 0,417 adalah signifikan (0,001), X 2 sebesar 0,211 adalah signifikan (0,006), dan X 3 sebesar 0,359 adalah signifikan (0,006). Ketiga hasil uji-t adalah signifikan,

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan tujuan landasan teori dan penelitian terdahulu, variabel Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Disiplin kerja (X_3) secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka dapat

disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang disajikan kerangka pikir sebagai berikut :

Gambar.1
Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan latar belakang di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap).

2. Diduga pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap). Jl. Bau Massepe No.5 Pangkajene, Kab. Sidrap.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan selama kurang lebih 2 bulan dari 15 Agustus 2022 sampai dengan 15 Oktober 2022.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:119). Berdasarkan defenisi diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap) yang sebanyak 65 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2019:127). Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan penelitian yang diamati. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian pada PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap) adalah sampel jenuh .

Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel (Sugiyono, 2017:85). Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN ULP Pangsidi (Pangkajene Sidrap) yaitu sebanyak 65 orang.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data adalah bahan mentah yang diperoleh sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan fakta (Ridwan, 2003:30). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- a). Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yang diperoleh dari perusahaan itu sendiri.
- b). Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh melalui daftar pertanyaan (kuesioner) dari responden yang dipilih serta informasi yang berhubungan dengan permasalahan yang di bahas dalam penelitian ini.

2. Sumber Data

Sumber data adalah subyek darimana data diperoleh. Sumber data terbagi atas dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a). Data primer, yaitu data yg diperoleh dari responden melalui kuesioner yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

b). Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan informasi, data-data, dan dokumen-dokumen pada PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap).

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode/teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian, sehingga data signifikan dengan apa yang akan dibahas, dapat diidentifikasi dan dicatat sebagai informasi.

Metode pengumpulan data melalui penelitian lapangan ini dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti, yaitu pada PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap).

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan membuat sejumlah pertanyaan yang disebarakan untuk diisi oleh responden yang berkaitan

langsung dengan permasalahan yang di bahas. Kuesioner ini didistribusikan kepada karyawan untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab di bawah pengawasan peneliti.

4. Dokumentasi

Dokumentasi dapat dilakukan dengan cara pengumpulan beberapa informasi tentang data dan fakta yang berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian, baik dari sumber dokumen yang dipublikasikan atau tidak dipublikasikan, buku-buku, jurnal ilmiah, koran, majalah, *website* dan lain-lain.

E. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Pengertian variabel penelitian menurut Kerlinger (2006:49) adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari yang mempunyai nilai yang bervariasi. Berdasarkan judul yang diajukan yaitu pengaruh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap). Maka yang menjadi variabel adalah:

- a). Variabel bebas (Variabel Independen) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3).
- b). Variabel terikat (Variabel Dependen) yaitu variabel yang di pengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

2. Defenisi Opersional

Definisi operasinal digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dijelaskan seperti dibawah ini:

Tabel.3
Definisi Operasional

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator
1	Pelatihan (X ₁)	Pelatihan adalah suatu aktivitas yang berjalan relatif singkat dalam rangka meningkatkan keterampilan karyawan sehubungan dengan pelaksanaan tugas rutin atau tugas yang menanti saat ini agar terlaksana sesuai target perusahaan. (Dr. Machmed Tun Ganyang, 2018)	1. Tujuan Pelatihan 2. Materi 3. Metode yang digunakan 4. Kualifikasi Peserta 5. Kualifikasi pelatih (Wahyuningsih, 2019)
2	Kompensasi (X ₂)	Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa dengan hasil kerjanya yang diberikan kepada periode tertentu. (Dr. Machmed Tun Ganyang, 2018)	1. Gaji/upah 2. Insentif 3. Bonus 4. Tunjangan 5. Fasilitas (Badriyah, 2015)

3	Disiplin Kerja (X ₃)	<p>Disiplin kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan bersedia menerima dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada baik yang dinyatakan secara kongrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap perusahaan.</p> <p>(Dr. Machmed Tun Ganyang, 2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Keadilan 3. Pengawasn melekat (Waskat) 4. Sanksi Hukuman 5. Ketegasan 6. Hubungan kemanusiaan <p>(Hasibuan, 2016)</p>
4	Kinerja Karyawan (Y)	<p>Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.</p> <p>(Irham Fahmi, 2017)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. kemandirian <p>Robbins (2006)</p>

F. Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan teknik analisis data berikut ini:

1. Metode Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif adalah metode statistik yang menggambarkan sifat data. Penggunaan statistik deskriptif dengan maksud untuk memperoleh gambaran Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap) menggunakan skala likert sebagai alat ukur yaitu:

Menurut Sugiyono (2007:86), "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial telah ditetapkan spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel X_1 disini adalah pelatihan, kompensasi X_2 dan X_3 adalah disiplin kerja serta Y adalah kinerja karyawan.

Dalam skala ini responden diminta untuk membubuhkan tanda *checklis* pada satu dari lima kemungkinan jawaban yang tersedia dengan lima penelitian sebagai berikut:

Tabel.4
SKALA LIKERT

KATEGORI	SKOR
<i>Sangat Setuju (SS)</i>	5
<i>Setuju (S)</i>	4
<i>Ragu-ragu (R)</i>	3
<i>Tidak setuju (TS)</i>	2
<i>Sangat Tidak Setuju (STS)</i>	1

sumber : Sugyono, 2007

2. Metode Analisis Kuantitatif

Metode analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang diperoleh melalui jawaban dari hasil penelitian terhadap responden dari bantuan aplikasi SPSS (*Statistik Product Of Service Solution*) versi 21.

3. Uji Validitas

Sebagai yang sudah kita ketahui validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang diukur. Menurut Ghozali (2018:51), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan *degree of freedom* (df) = n-2 dengan *alpha* 0,05 jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, tetapi jika r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018:52).

4. Uji Reliabilitas

Setelah menentukan validitas instrumen penelitian tahap selanjutnya adalah mengukur reliabilitas data dari instrumen penelitian. Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji realibilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Variabel-variabel

tersebut dikatakan *cronbach's alpha* nya memiliki nilai sebesar 0,60 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat digunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang. Uji realibilitas ini bertujuan untuk melihat konsistensi (Ghozali 2018:45-46).

5. Regresi Linear Berganda

Besarnya pengaruh variabel-variabel bebas dengan variabel terikat menurut Surhayadi dan Purwanto (2011:210) dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

x_1 = Pelatihan

x_2 = Kompensasi

x_3 = Disiplin Kerja

a = Konstanta

$b_1 b_2 b_3$ = Koefisien Regresi

6. Uji Analisis

a). Uji t (Parsial)

Uji t statistik maksudnya untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$)

Dimana :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

b). Uji f (Simultan)

Uji f, dengan menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$). Kriteria pengujian yaitu:

Dimana :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

c). Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji parsial (Uji t) didapatkan kesimpulan bahwa
 - a. Pelatihan mempunyai pengaruh secara signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap), dimana $t_{hitung} 13,574 > t_{table} 1,998$ dan signifikan ($0,000 < 0,05$),
 - b. Kompensasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap). dimana $t_{hitung} (-2,092) < t_{table} 1,998$ dan signifikan ($0,041 > 0,05$),
 - c. Disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap), dimana $t_{hitung} 2,968 > 1,998 t_{tabel}$ dan signifikan ($0,004 < 0,05$).
2. Dari hasil uji simultan (Uji F) didapatkan kesimpulan bahwa pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap), dimana $F_{hitung} 73,726 > F_{table} 2,75$ dan signifikan ($0,000 < 0,05$).
3. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) yang didapatkan pada penelitian ini bahwa variabel Pelatihan, Kompenasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap) memiliki pengaruh sebesar 0,784 atau 78,4% sedangkan sisanya sebesar 0,126 atau 12,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, hukuman, dan lain sebagainya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka penulis memberikan saran-saran antara lain sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadi bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan gaya pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk mengandakan pengembangan penelitian ini dengan menambah variabel bebas yang baru. Karena kinerja karyawan masih banyak yang di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini, serta guna untuk ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang.
2. Bagi PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap) dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk pelatihan dan disiplin kerja pada PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap) sudah sangat baik sehingga semakin banyak pelatihan yang diberikan kepada karyawan nya dan disiplin kerja di tingkatkan lagi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan sedangkan untuk faktor kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP PANGSID (Pangkajene Sidrap)

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon dan Ridwan. (2003). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Ali, R., & Alimuddin, F. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 113-126.
- Alimuddin, F. (2021). Analisis Efektifitas dan Efisiensi Pengelolaan Anggaran Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 50-56.
- Angka, A. F. S. (2021). Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan PT Wom Finance. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 91-100.
- Asike, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Personil Denpom X. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 83-90.
- Astuti, Rini, and Indah Sari. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasnido Cepat Nusantara Medan*. Seminar Nasional Royal (SENAR) 1, no. 1: 461–64.

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Baharuddin, Aris. dkk. (2012). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang)*. PROFIT: JURNAL ADMINISTRASI BISNIS 6, no. 2.
- Beddu, M., Nurbakti, R., & Natsir, U. (2021). Analisis Pemanfaatan Media Sosial terhadap Pengembangan Usaha Industri Rumah Tangga Era New Normal. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Deviana, Natal Ria. (2020). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Horizon Urip Sumoharjo Yogyakarta*. Skripsi, Universitas Kristen Duta Wacana.
- Dinsar, A. (2021). Pengaruh Mutasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. *Amsir Management Journal*, 1(2), 46-52.
- D'Ornay, A. (2021). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT Bank Sulselbar Cabang Parepare. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 174-183.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Alfabeta.
- Ganyang, Dr. Machmed Tun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. IN MEDIA.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasan, H. (2021). Analisis Rasio Likuiditas, Aktivitas dan Profitabilitas untuk Mengukur Kinerja Keuangan pada PT Kibi Garden Pare's. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 57-69.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ilahi, A. A. A. (2021). Pengaruh Promosi dan Demosi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Wira Eka Persadatama. *Amsir Management Journal*, 2(1), 20-34.

- Indriana, Rika. (2021). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Golden View Hotel Batam*. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 4, no. 4.
- Juniarti, Anna Pratiwi, Asmara Indahingwati. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Coffee Indonesia*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 8: 1–18.
- Kerlinger. (2006). *Asas–Asas Penelitian Behaviour*. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Machmud, M. (2021). Penyaluran Kredit Cepat Aman (KCA) Dan Investasi Logam Mulia Dalam Meningkatkan Profitabilitas. *Amsir Management Journal*, 1(2), 61-70.
- Macmud, M. (2021). Analisis Laporan Arus Kas untuk Mengukur Likuiditas dan Solvabilitas Pada PT PLN (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 41-49.
- Muchdarsyah, Sinungan. (2009). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muslimin, U. (2021). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian. *Amsir Management Journal*, 1(2), 81-92.
- Nur, I. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Artha Ventura. *Amsir Management Journal*, 2(1), 1-6.
- Nur, I. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT Pos Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 139-151.
- Putra, P. (2021). Pengaruh Brand Equity dan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Fiesta Chicken Nugget. *Amsir Management Journal*, 1(2), 71-80.
- Putra, P. (2021). Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk terhadap Kepuasan sPelanggan Produk Mie Sedaap. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 70-76.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sapada, M. I. A. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Magic Cell Oppo Store Parepare. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 10-19.
- Sudirman, I., Nirwana, N., & Syamsuddin, S. (2021). Peran Perpajakan terhadap Pertumbuhan dan Keberlangsungan Bisnis Hotel dan Restoran di Parepare.

YUME: Journal of Management, 4(2).

- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto. (2011). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2*. Jakarta : Salemba Empat.
- Suparmi, dkk. (2019). *Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran*. Serat Acitya 8, no. 1: 51. "The Journal of Universitas Negeri Surabaya."
- Tijjang, B., & Rahmawati, L. (2021). Strategi Pemasaran Hubungannya Dengan Keputusan Pembelian Konsumen. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 196-207.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Wahyuningsih, Sri. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. *Warta Dharmawangsa* 13, no. 2.