

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELINDO
TERMINAL PETIKEMAS NEW MAKASSAR**

Disusun Oleh:

Andi Oscar Bimantara

NIM: 4519012067



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Terminal
Petikemas New Makassar

Nama Mahasiswa : Andi Oscar Bimantara

Stambuk/NIM : 4519012067

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM

Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si.

Mengetahui dan Mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi
Manajemen**

Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM

Ahmad Jumarding, SE., MM

Tanggal Pengesahan:

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andi Oscar Bimantara

NIM : 4519012067

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Judul : Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 11 September 2023

Mahasiswa yang bersangkutan



Andi Oscar Bimantara

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas anugerah, kasih, dan penyertaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar”. Adapun penulisan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.

Selama proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dorongan serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada kedua orang tua, yakni bapak Andi Munafri, SE dan mama Seroja Munafri beserta adik Andi Olivia Diandra yang selalu memberi dukungan secara tulus kepada penulis selama perkuliahan baik dalam bentuk materiil dan moril sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, ST., M.Si. selaku Rektor Universitas Bosowa.
3. Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa dan juga sekaligus sebagai dosen pembimbing I yang senantiasa dengan sabar meluangkan waktu dan memberi beberapa masukan serta arahan untuk penulis.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa dan juga sekaligus sebagai dosen

pembimbing II yang senantiasa dengan sabar meluangkan waktu dan memberi beberapa masukan serta arahan untuk penulis.

5. Bapak Ahmad Jumarding, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan.
7. Seluruh Staf Akademik, Tata Usaha, dan Perpustakaan Universitas Bosowa yang telah membantu kebutuhan penulis selama menuntut ilmu di Universitas Bosowa.
8. Kepada pihak PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar yang telah bersedia membantu penulis dalam mengumpulkan data-data dalam penulisan skripsi.
9. Kepada teman-teman dari prodi Manajemen yang tidak bisa saya sebut satu persatu yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Serta teman-teman angkatan 19 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi dan berjuang bersama-sama semasa perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini terdapat banyak kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap kiranya skripsi ini dapat berguna bagi banyak orang. Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah berperan dalam penulisan skripsi ini.

Makassar, 11 September 2023

Penulis



Andi Oscar Bimantara

ABSTRAK

Andi Oscar Bimantara. Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar. (Dibimbing oleh Hj. Herminawaty Abubakar dan Indrayani Nur).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *simple random sampling*. Data diperoleh melalui dokumentasi dan kuesioner yang disebar kepada 53 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil dengan nilai koefisien determinasi 66% artinya keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama.

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



ABSTRACT

Andi Oscar Bimantara. Effect of Job Training, Compensation, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar. (Supervised by Hj. Herminawaty Abubakar and Indrayani Nur).

This study aims to determine and analyze the effect of job training, compensation, and work discipline on employee performance at PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar. This study used a quantitative approach with simple random sampling method. Data obtained through documentation and distribution of questionnaires to 53 respondents.

The results of this study indicate that job training, compensation, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar. Thus the factors that influence employee performance show results with a determination coefficient value of 66%, which means that all independent variables have a joint relationship.

Keywords: Job Training, Compensation, Work Discipline, Employee Performance



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI	iii
PRAKATA	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Lingkup Penelitian	7
F. Sistematika Pembahasan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Kajian Teori.....	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2. Pelatihan Kerja.....	13
3. Kompensasi	18
4. Disiplin Kerja.....	28
5. Kinerja Karyawan.....	33
B. Penelitian Terdahulu.....	41
C. Kerangka Berfikir	43
D. Hipotesis	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Jenis Penelitian	45
B. Lokasi Penelitian	45
C. Populasi dan Sampel	45
D. Instrumen Penelitian.....	47
E. Variabel Penelitian	48
F. Jenis dan Sumber Data	48
G. Teknik Pengumpulan Data.....	49
H. Teknik Analisis Data	49
I. Definisi Operasional.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Gambaran Umum Perusahaan	54
1. Sejarah PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.....	54
2. Visi dan Misi	56
3. Struktur Organisasi.....	57
4. Bidang Usaha	57

B. Deskripsi Data Penelitian	58
1. Karakteristik Data Responden.....	58
C. Hasil Analisis Data	61
1. Uji Instrumen Penelitian.....	61
2. Uji Asumsi Klasik.....	65
3. Analisis Regresi Linier Berganda	68
D. Uji Hipotesis Penelitian.....	70
1. Uji t (Parsial).....	70
2. Uji F (Simultan)	72
3. Uji Koefisien Determinasi.....	73
E. Pembahasan Hasil Penelitian	74
1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	74
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	74
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	75
4. Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	75
BAB V PENUTUP.....	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	78



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1 Definisi Operasional	52
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X1)	63
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)	67
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	69
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan Variabel	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Heterokidestisitas Scatterplot	68
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	69
Tabel 4.12 Hasil Uji T (Uji Parsial)	70
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Uji Simultan)	72
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.....	57
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram	65
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Normal P-Plot	66
Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokidestisitas Scatterplot.....	68



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian.....	81
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	83
Lampiran 3 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	87
Lampiran 4 Data Mentah.....	93
Lampiran 5 Hasil Analisis dan Uji Hipotesis	99



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia memiliki jumlah penduduk yang sangat besar yang tentunya mempunyai sumber daya manusia yang potensial untuk dikembangkan meskipun belum produktif. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang produktif ditentukan usaha pengembangan dan pembinaan terhadap sumber daya manusia tersebut. Usaha-usaha ini bisa dilakukan melalui program pelatihan agar dapat membentuk sumber daya manusia yang terampil, berkualitas, dan lebih berkembang dan mampu bersaing.

Sumber daya manusia merupakan aset yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan untuk menjadi lebih baik dan lebih maju. Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam perusahaan di antara sumber daya lainnya (Ardana dkk, 2012). Dinamika organisasi selalu memiliki pasang surut dalam aspirasi dan bimbingan akan kepuasan layanan masyarakat mereka. Organisasi yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan (Marwansyah, 2012). Sasaran strategis mempunyai implikasi yang terdiri dari fungsi operasional, produksi, finansial, pemasaran, dan sumber daya manusia sehingga perusahaan perlu merencanakan sasaran strategisnya (Marwansyah, 2012).

Peningkatan mutu sumber daya manusia selaku alat penggerak utama disegala bidang ialah hal yang amat penting dan merupakan faktor penentu

guna mencapai target atau tujuan yang hendak dicapai. Sumber daya manusia ialah salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia adalah merupakan utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain, sehingga dibutuhkan pelatihan dalam meningkatkan kinerjanya (Triasmoko dkk, 2014).

Pelatihan merupakan proses pengembangan diri kepada karyawan agar dapat bekerja lebih terampil dan meningkatkan wawasan maupun keahlian karyawan. Dengan pelatihan yang dilakukan perusahaan, karyawan bisa mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan dapat mencapai target yang ingin dicapai. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan karyawan masing-masing serta ditunjang juga kemampuan karyawan untuk mengikuti serangkaian proses pelatihan yang dilakukan. Masalah yang sering kali terjadi adalah pada karyawan baru dimana kebanyakan dari mereka belum memiliki kemampuan yang sesuai kriteria dan belum terampil dalam bekerja di perusahaan atau organisasi, sehingga dalam hal ini perusahaan harus lebih sering melakukan pelatihan secara khusus terhadap karyawan baru tersebut. Pelaksanaan pelatihan ini tentunya tidak hanya dilakukan kepada karyawan baru saja tetapi juga dilakukan kepada karyawan lama, tujuannya adalah untuk lebih meningkatkan keahlian dan keterampilan mereka dalam bekerja sehingga nantinya karyawan lama tersebut bisa menjadi pelatih bagi

karyawan baru di perusahaan. Dengan adanya program pelatihan perusahaan dapat mengukur kinerja karyawan dari waktu ke waktu, dengan hal ini perusahaan dapat mengevaluasi apa yang seharusnya lebih ditekankan dalam pelatihan maupun perusahaan. Kinerja merupakan hasil dari kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh manager-manager yang bersangkutan di dalam perusahaan (Yulianti, 2015).

Perkembangan organisasi perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Salah satu cara agar dapat meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan cara menetapkan pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan atas pencapaian kerja yang telah dicapai. Dengan demikian pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima dengan baik oleh kedua belah pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu, kepentingan para karyawan mutlak untuk diperhitungkan (Fauzi, 2014).

Kompensasi sendiri dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi yang bersifat langsung (seperti gaji, upah, bonus, komisi) maupun yang bersifat tidak langsung (seperti asuransi, tunjangan kesehatan, fasilitas untuk karyawan). Kompensasi yang bersifat non-keuangan lebih mengarah pada penghargaan yang diberikan untuk karyawan atas kemampuan atau kecakapannya dalam bekerja, serta adanya kerabat kerja yang menyenangkan, juga kebijakan-kebijakan yang tepat (seperti diberinya amanah kepada karyawan untuk mengambil suatu keputusan dalam menyelesaikan suatu

masalah) sehingga dapat memberi motivasi agar dapat mencapai tingkat kinerja yang terbaik.

Agar dapat terwujud kinerja yang baik seorang karyawan dituntut untuk disiplin. Seorang karyawan disebut disiplin bila karyawan tersebut memiliki sikap, mental, dan tingkah laku yang taat pada aturan perusahaan yang telah ditetapkan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau rasa percaya diri yang ada pada karyawan terhadap aturan atau peraturan perusahaan. Dengan demikian aturan atau peraturan yang di suatu perusahaan diabaikan atau sering dilanggar maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, apabila karyawan taat pada aturan atau peraturan perusahaan maka karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik. Sebagai karyawan yang bekerja di sebuah industri harus mampu melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan disiplin. Karyawan juga dituntut untuk dapat menjalankan disiplin kerja. Namun demikian, tanpa adanya disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2014).

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Faktor-faktor yang dipengaruhi oleh kompensasi ini diantaranya kinerja, kualitas kinerja, dan motivasi kerja. Setiap perusahaan tidak akan luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam suatu pekerjaan karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan

pemenuhan kompensasi untuk mendukung para karyawan. Maka akan dapat memberikan hasil atau kerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya (Kenelak, Pio, & Kaparang, 2016).

PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar sebagai salah satu perusahaan milik negara yang bergerak dalam bidang layanan jasa kepelabuhan perlu meningkatkan kinerja karyawan melalui proses pelatihan kerja serta peningkatan semangat kerja yang diwujudkan pemberian kompensasi yang pada akhirnya diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Peningkatan kinerja ini dapat memberi dampak baik bagi pelayanan dari PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.

TABEL 1.1
JUMLAH KARYAWAN PT. PELINDO TERMINAL PETIKEMAS NEW
MAKASSAR

Divisi	Jumlah Karyawan	Karyawan yang Mengikuti Pelatihan
Pengelolaan Operasi	149 Orang	110 Orang
Teknik	5 Orang	5 Orang
Total Karyawan	154 Orang	115 Orang

Sumber: PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka, terdapat permasalahan penelitian, yaitu:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar?
4. Apakah pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan wawasan tentang masalah yang akan diteliti mengenai bagaimana pengaruh pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan dijadikan bahan masukan untuk mengetahui pengaruh dari pelaksanaan program pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dan referensi bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis untuk sebagai acuan penelitian berikutnya.

E. Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar, bergerak dalam bidang logistik, pengelolaan, dan pengembangan pelabuhan. Lokasi penelitian ini terletak di Kota Makassar, Sulawesi Selatan, yang menjadi objek penelitian adalah karyawan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam penulisan tugas akhir ini, disusun menjadi beberapa bab pembahasan yang terdiri sebagai berikut:

I. PENDAHULUAN

Pada bab ini memuat uraian tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini memuat uraian tentang hal-hal yang mendasari teori-teori yang digunakan sebagai dasar untuk menganalisis data yang didapatkan.

III. METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, definisi operasional, dan jadwal penelitian.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan pembahasan analisis data dari hasil survei yang telah dilakukan.

V. PENUTUP

Pada bab ini dalam sebuah laporan berisikan kesimpulan dan saran penulis tentang laporan dan hasil dari analisis data.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Organisasi mempunyai modal sumber daya agar dapat bersaing meliputi sumber daya fisik seperti peralatan, teknologi, dan lokasi geografis, sumber daya organisasi seperti struktur, perencanaan, pengendalian, sistem-sistem koordinasi, hubungan kelompok. Serta sumber daya manusia bisa disingkat SDM seperti pengalaman, keterampilan, dan kecerdasan para karyawan (Wibisono, 2014). Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam perusahaan di antara sumber daya lainnya (Ardana dkk, 2012).

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang. Organisasi yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan (Marwansyah, 2012).

a. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia memiliki peran penting dan dominasi dalam

manajemen. Menurut Hasibuan (2006) manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan jumlah kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan atas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6) Memonitori dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- 7) Memonitori kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- 8) Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian presentasi karyawan.
- 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- 10) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

- 1) Perencanaan (*planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan juga efisien agar mencukupi kebutuhan perusahaan dalam perjalanan menuju terwujudnya tujuan.
- 2) Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- 3) Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
- 4) Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- 5) Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

- 6) Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- 7) Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- 8) Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 9) Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- 10) Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- 11) Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2. Pelatihan Kerja

Pelatihan (*training*) merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya (Kasmir, 2016). Pelatihan adalah upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia baik untuk pengembangan kemampuan intelektual maupun kepribadian manusia. Menurut Dwi Rahmasari, Hasanuddin Remmang, dkk (2022) pelatihan kerja sangat diperlukan dalam mengembangkan keterampilan dari karyawan, terutama dari kinerja karyawan agar lebih meningkat dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam menjalankan program pelatihan, maka perusahaan harus mengetahui dahulu pengetahuan dan keterampilan apa yang dibutuhkan serta yang telah dimiliki oleh karyawan untuk dikembangkan.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Mondy (2008) ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan diantaranya, yaitu:

- 1) Dukungan manajemen puncak
- 2) Komitmen para spesialis dan generalis
- 3) Kemajuan teknologi
- 4) Kompleksitas organisasi
- 5) Gaya belajar

Sedangkan menurut Kasmir (2016) pelatihan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor diantaranya, yaitu:

- 1) Peserta pelatihan
- 2) Instruktur pelatihan
- 3) Materi pelatihan
- 4) Lokasi pelatihan
- 5) Lingkungan pelatihan
- 6) Waktu pelatihan

b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Sunarto dan Sahendhy dalam Sunyoto (2016) pelatihan kerja juga memiliki tujuan yang terdiri dari:

1) Memperbaiki kinerja

Karyawan dapat bekerja lebih baik dari sebelumnya karena adanya keterampilan yang sudah diperoleh dari adanya pelatihan.

2) Memutakhirkan keahlian para karyawan

Dengan adanya pelatihan, karyawan dapat menggunakan teknologi-teknologi baru secara efektif.

3) Mengurangi waktu belajar

Dengan adanya pelatihan yang diberikan dapat membuat karyawan menjadi lebih kompeten yang dimana dapat mengurangi waktu belajar dari karyawan.

4) Memecahkan permasalahan operasional

Pelatihan juga dapat melatih karyawan dalam memecahkan permasalahan dalam menjalankan pekerjaan.

5) Promosi karyawan

Pelatihan juga dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya dalam bekerja.

6) Orientasi karyawan terhadap organisasi

Dengan adanya pelatihan bagi karyawan baru bertujuan memperkenalkan terhadap lingkungan kerja suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) pelatihan yang diberikan oleh perusahaan memiliki tujuan, yaitu:

1) Menambah pengetahuan baru

Dengan menambah pengetahuan akan berdampak pada karyawan akan peningkatan dari kinerjanya.

2) Mengasah kemampuan karyawan

Adanya pengesahan terhadap kemampuan dari karyawan akan menghasilkan kemampuan yang lebih baik dari sebelumnya atau optimal.

3) Meningkatkan keterampilan

Hal ini dapat memberi dampak bagi karyawan menjadi lebih terampil dalam memaksakan pekerjaannya.

4) Meningkatkan rasa tanggung jawab

Pelatihan juga akan meningkatkan tanggung jawab dari karyawan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan.

5) Meningkatkan ketaatan

Setelah mengikuti pelatihan, karyawan akan menjadi lebih taat baik terhadap pekerjaan yang telah diberikan maupun aturan-aturan dari perusahaan.

6) Meningkatkan rasa percaya diri

Pelatihan dapat meningkatkan percaya diri karyawan dalam bekerja sehingga karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja.

7) Memperdalam rasa memiliki perusahaan

Pelatihan dapat meningkatkan rasa memiliki perusahaan bagi karyawan dan ini merupakan hal yang sangat penting karena dengan adanya rasa memiliki akan menimbulkan kepedulian terhadap perusahaan.

8) Memberikan motivasi kerja

Pelatihan kerja dapat memberikan dorongan kerja menjadi lebih baik dari sebelumnya yang nantinya akan berdampak baik pada kinerjanya.

9) Menambah loyalitas

Dengan adanya pelatihan juga dapat meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya turnover karyawan di dalam suatu perusahaan.

10) Memahami lingkungan kerja

Setelah mengikuti pelatihan, karyawan dapat beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.

11) Memahami budaya perusahaan

Setelah mengikuti pelatihan, karyawan dapat mengetahui apa yang harus dikerjakannya.

12) Membentuk *teamwork*

Dari adanya pelatihan akan memberi rasa kesatuan bagi karyawan yang dapat membentuk kerjasama antara satu sama lain.

Menurut Hanggraeni (2012) pelatihan juga dapat memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi individu.

Bagi perusahaan diantaranya sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan profitabilitas
- 2) Meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja
- 3) Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya operasional yang diakibatkan karena kesalahan operasional
- 5) Meningkatkan perkembangan organisasi

Bagi individu diantaranya sebagai berikut:

- 1) Membantu pekerja menyelesaikan masalah kerja yang mungkin timbul
- 2) Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja individu
- 3) Meningkatkan kepercayaan diri dan pengembangan diri individu
- 4) Menyediakan informasi kepada pekerja tentang cara mengembangkan kemampuan kemampuan.

c. Indikator Pelatihan

Dalam pelatihan ada banyak indikator di dalamnya. Menurut Salmah (2012) indikator dalam pelatihan ialah sebagai berikut:

- 1) Materi
- 2) Metode pelatihan
- 3) Kriteria peserta
- 4) Efektivitas program pelatihan
- 5) Umpan balik pelatihan

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Riandani (2015) indikator dari pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Instruktur
- 2) Peserta
- 3) Materi
- 4) Metode
- 5) Tujuan
- 6) Sasaran

3. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan instrumen sangat penting baik bagi karyawan maupun pemilik perusahaan karena kompensasi menjadi sumber penghasilan bagi mereka.

Kompensasi dapat menjadi gambaran status sosial bagi karyawan. Tingkat dari penghasilan memberi dampak dalam menentukan standar kehidupan. Kebijakan kepegawaian erat kaitannya dengan pertimbangan dalam menentukan kompensasi bagi karyawan. Besar kecilnya dari kompensasi karyawan sangat berpengaruh dari tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan. Maka dalam menentukan kompensasi karyawan perlu suatu penilaian bagi karyawan.

Menurut Herminawaty Abubakar dan Indrayani Nur (2022) bahwa pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berdampak pada kinerja karyawan.

Perusahaan yang menentukan tingkat kompensasi dengan mempertimbangkan dari standar kehidupan normal akan memberi dampak pada karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh kebutuhan kehidupan karyawan dan keluarganya. Kebijakan kompensasi sangatlah penting, terutama dalam pemenuhan hak-hak karyawan atas jasa yang mereka berikan (Kasmir, 2016). Pemberian kompensasi yang layak akan memberikan dampak yang baik kepada karyawan, manajemen, pemilik serta pemerintah.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2013) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu faktor pemerintah, penawaran bersama, standar dan biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar.

1) Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi atau angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

2) Penawaran bersama antar perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

3) Standar dan biaya hidup karyawan

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan, hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi.

4) Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, dan masa kerja karyawan.

5) Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

6) Kemampuan karyawan

Dalam menentukan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain:

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat buruh atau organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan undang-undang keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya hidup atau *cost of living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dibanding di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih besar. Sebaliknya, karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab besar harus mendapatkan kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka kompensasi atau balas jasanya semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat kompensasinya kecil.

9) Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat kompensasi akan rendah, karena terdapat banyak pengangguran.

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan mempunyai risiko, maka kompensasi relatif rendah.

b. Tujuan dan Manfaat Kompensasi

Menurut Gomes dalam Sunyoto (2016) tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan sebagai berikut:

1) Bagi para pejabat

Para pejabat terpilih ingin secara jelas menetapkan kompensasi sehingga mempermudah pembuatan proyeksi anggaran. Para manajer instansi ingin sistem kompensasi dan tunjangan yang memungkinkan mereka untuk merekrut dan mempertahankan karyawan dengan cukup baik guna mencapai tujuan-tujuan program.

2) Bagi para pekerja

Ada beberapa alasan mengenai perkiraan penggajian tersebut, yaitu:

a) Para karyawan ingin mengetahui penggajian sehingga mereka bisa membuat rencana keuangan mereka, merencanakan liburan, atau untuk kepentingan pension.

b) Para karyawan juga ingin menilai apakah upah yang mereka terima adil. Ini berarti ingin keterbukaan gaji dan keuntungan dalam organisasi, dan keterbukaan kriteria yang dipakai untuk menilai suatu pekerjaan dan kriteria pekerja.

c) Para karyawan ingin memaksimalkan gaji dan tunjangan.

Sedangkan menurut Rivai dalam Kadarisman (2014) tujuan kompensasi, yaitu:

1) Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberdaya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2) Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3) Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud.

Menurut Kasmir (2016) ada begitu banyak manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi, yaitu:

1) Loyalitas karyawan meningkat

2) Komitmen terhadap perusahaan meningkat

3) Motivasi kerja meningkat

4) Semangat kerja meningkat

5) Kinerja karyawan meningkat

- 6) Konflik kerja dapat dikurangi
- 7) Memberi rasa aman
- 8) Memberikan rasa kebanggaan
- 9) Proses kegiatan berjalan lancar

c. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora dalam Ardiani dan Izzah (2016) indikator untuk menilai dari kompensasi ialah sebagai berikut:

1) Upah dan gaji

Gaji merupakan kompensasi atau balas jasa yang diberikan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah merupakan kompensasi atau balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan harian dengan berpedoman atas perjanjian yang telah disepakati.

2) Insentif

Insentif merupakan kompensasi atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan tetap yang berprestasi.

3) Tunjangan

Contoh dari tunjangan ialah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan karyawan.

4) Fasilitas

Contoh dari fasilitas ialah mobil atau motor perusahaan, parkir khusus karyawan, kafetaria, dan fasilitas lainnya yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya.

Sedangkan menurut Umar dalam Riandani (2015) indikator dalam menilai kompensasi ialah sebagai berikut:

1) Gaji

Gaji merupakan imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawannya yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2) Insentif

Insentif merupakan penghargaan yang diberikan untuk memberi motivasi para karyawan agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3) Bonus

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena telah memenuhi target kinerja.

4) Upah

Upah merupakan pembayaran yang diberikan karyawan dengan lamanya jam kerja.

5) Premi

Premi merupakan sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran diatas tambahan atau pembayaran normal.

6) Pengobatan

Arti pengobatan dalam kompensasi ialah pemberian jasa dalam penanggulangan risiko yang berkaitan dengan kesehatan dari karyawan.

7) Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atau kerugian kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

4. Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014). Disiplin yaitu menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada di karyawan dengan aturan dan peraturan perusahaan. Jadi, jika aturan atau perusahaan yang ada di perusahaan diabaikan atau sering dilanggar maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, jika karyawan tunduk pada ketentuan perusahaan, menggambarkan disiplin mereka kondisi baik (Sutrisno, 2011). Disiplin kerja merupakan suatu langkah manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan organisasi.

Disiplin kerja adalah ketaatan (kepatuhan) terhadap peraturan atau tata tertib dalam suatu organisasi yang berlaku.

Sedangkan menurut peraturan pemerintah No. 30 Tahun 1980, tolak ukur disiplin kerja dari pegawai negeri sipil adalah menaati kewajiban dengan tidak boleh melanggar larangan pegawai negeri sipil. Kewajiban terdapat sebanyak 26 butir, diantaranya yang sering diperhatikan adalah:

- 1) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara.
- 2) Menaati ketentuan jam kerja.
- 3) Menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
- 4) Menjadi dan memberi contoh serta teladan yang baik terhadap bawahannya.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2014) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, antara lain:

- 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada

karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan 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 baik, kedisiplinan bawahan akan ikut menjadi baik juga. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan akan kurang disiplin nantinya.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan maka kedisiplinan mereka akan membaik pula.

4) Keadilan

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

5) Waskat (pengawasan melekat)

Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang sedang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi hukuman

Berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak untuk memberi sanksi terhadap karyawan yang indisipliner sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun

horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

b. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2005) ada dua tipe kegiatan kedisiplinan dimana organisasi dapat menerapkan kedua tipe tersebut tergantung dari keadaan karyawan tersebut bagaimana dalam melaksanakan tugasnya, diantaranya:

1) Pendisiplinan preventif

Pendisiplinan preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi peraturan kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2) Pendisiplinan korektif

Pendisiplinan korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam penyatuan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mengetahui peraturan sesuai pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Tujuan disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2011) ada lima tujuan disiplin kerja, yaitu:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- 2) Tingginya semangat, gairah kerja, dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan
- 3) Besarnya tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

5. Kinerja Karyawan

Menurut Dwi Rahmasari, Hasanuddin Remmang, dkk (2022) kinerja karyawan adalah wujud perilaku kerja seorang karyawan yang diperlihatkan dalam sebuah prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam jangka waktu tertentu. Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan (Simamora, 2004). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau tingkat kesuksesan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kinerja karyawan tentang melakukan pekerjaan dengan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Kasmir, 2016).

Penilaian kinerja adalah salah satu rangkaian dari fungsi manajemen sumber daya manusia. Setelah karyawan diterima bekerja, karyawan ada yang langsung bekerja dan ada juga yang terlebih dahulu masuk pelatihan. Selama bekerja karyawan tersebut akan dinilai dari perilaku dan hasil kerjanya atau kinerjanya. Setiap perusahaan memiliki standar dan kriteria dalam menilai kinerja karyawan. Penilaian kinerja terdiri dari beberapa hal sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan. Penilaian kinerja sangat penting baik bagi perusahaan maupun karyawan.

Bagi perusahaan sendiri kinerja karyawan secara menyeluruh dapat dilihat dari jumlah laba yang akan didapatkan oleh perusahaan dalam satu periode. Disamping itu kinerja karyawan juga digunakan untuk penentuan besaran kompensasi yang diterima karyawan dan juga untuk menentukan sanksi yang dikenakan apabila karyawan gagal dalam mencapai target.

Sedangkan bagi karyawan kegunaan dari penilaian kinerja ialah untuk mengukur kompetensi dalam melakukan suatu pekerjaan sekaligus sebagai koreksi dalam bekerja. Jika hasil kerjanya baik, maka perlu dilakukan perbaikan di masa yang akan datang (Kasmir, 2016).

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja sebagai berikut:

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge* dan *skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120)

apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted*, dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan suatu pekerjaan sehari-hari. Maka karyawan akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi ialah suatu sikap (*attitude*) karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan kerja. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan begitu juga sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud ialah mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan suatu *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula. Sebaliknya jika karyawan tidak memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka memberikan hasil kinerja karyawan yang kurang baik.

2) Pengetahuan

Karyawan yang memiliki pengetahuan tentang bekerja yang baik akan melakukan pekerjaan dengan baik. Sebaliknya jika karyawan kurang pengetahuan tentang bekerja dengan baik maka hasilnya juga kurang baik. Hal ini akan berdampak pada kinerja dari karyawan itu sendiri.

3) Rancangan kerja

Rancangan kerja merupakan proses menyusun tugas-tugas yang dikerjakan untuk memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dengan tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan yang baik maka karyawan akan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4) Kepribadian

Kepribadian merupakan karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik dapat melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sehingga memberikan hasil yang baik. Begitu juga sebaliknya jika karyawan memiliki kepribadian yang buruk maka akan berdampak pada pekerjaan yang kurang baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat baik dari diri sendiri maupun dari luar maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik. Sebaliknya jika karyawan tidak memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan baik maka hasilnya akan memberikan kinerja karyawan yang kurang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku dari seseorang dalam mengatur, mengelola, dan memimpin bawahan dalam mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sikap dari seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya dalam suatu perusahaan. Dalam hal ini gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh anggota organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang karyawan dalam bekerja baik itu sebelum maupun sesudah menjalankan tugasnya.

10) Lingkungan kerja

Suatu lingkungan kerja yang nyaman serta dapat memberikan ketenangan dalam bekerja akan memberikan suasana kerja kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik karena dapat bekerja dengan tenang.

11) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan dengan menunjukkan bekerja dengan sungguh-sungguh dalam kondisi apapun.

12) Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan usaha dari karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja dengan bersungguh-sungguh.

b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2007) tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu, dan hasil kerja.

- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang atau perencanaan karir, kenaikan pangkat, dan kenaikan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Mengetahui organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- 6) Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
- 7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2) Keputusan penetapan
- 3) Perencanaan dan pengembangan karir
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5) Penyesuaian kompensasi
- 6) Inventori kompensasi karyawan
- 7) Kesempatan kerja adil
- 8) Kompensasi efektif antara atasan dan bawahan
- 9) Budaya kerja
- 10) Menerapkan sanksi

Menurut Sedarmayanti (2007) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan prestasi kerja
- 2) Memberi kesempatan kerja yang adil
- 3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 4) Penyesuaian kompensasi
- 5) Keputusan promosi dan demosi
- 6) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan
- 7) Menilai proses rekrutmen dan seleksi

c. Indikator Kinerja

Untuk memudahkan dalam penilaian kinerja karyawan maka standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Menurut Wirawan dalam Fauzi (2014) indikator dari kinerja adalah sebagai berikut:

1) Keterampilan pekerjaan

Penguasaan karyawan mengenal prosedur baik itu metode, teknik, tata cara serta peralatan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

2) Kualitas pekerjaan

Kemampuan karyawan menunjukkan kualitas dari hasil kerja yang ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.

3) Tanggung jawab

Kesediaan karyawan untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaan dan menanggung segala konsekuensi

akibat dari kesalahan atau kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.

4) Prakarsa

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan ide atau gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.

5) Disiplin

Kesediaan karyawan dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketetapan waktu masuk atau pulang, jumlah kehadiran, dan keluar kantor untuk urusan pekerjaan.

6) Kerjasama

Kemampuan karyawan untuk membina hubungan dengan karyawan lain dalam rangka menjalankan tugas.

7) Kuantitas pekerjaan

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

B. Penelitian Terdahulu

TABEL 2.1
PENELITIAN TERDAHULU

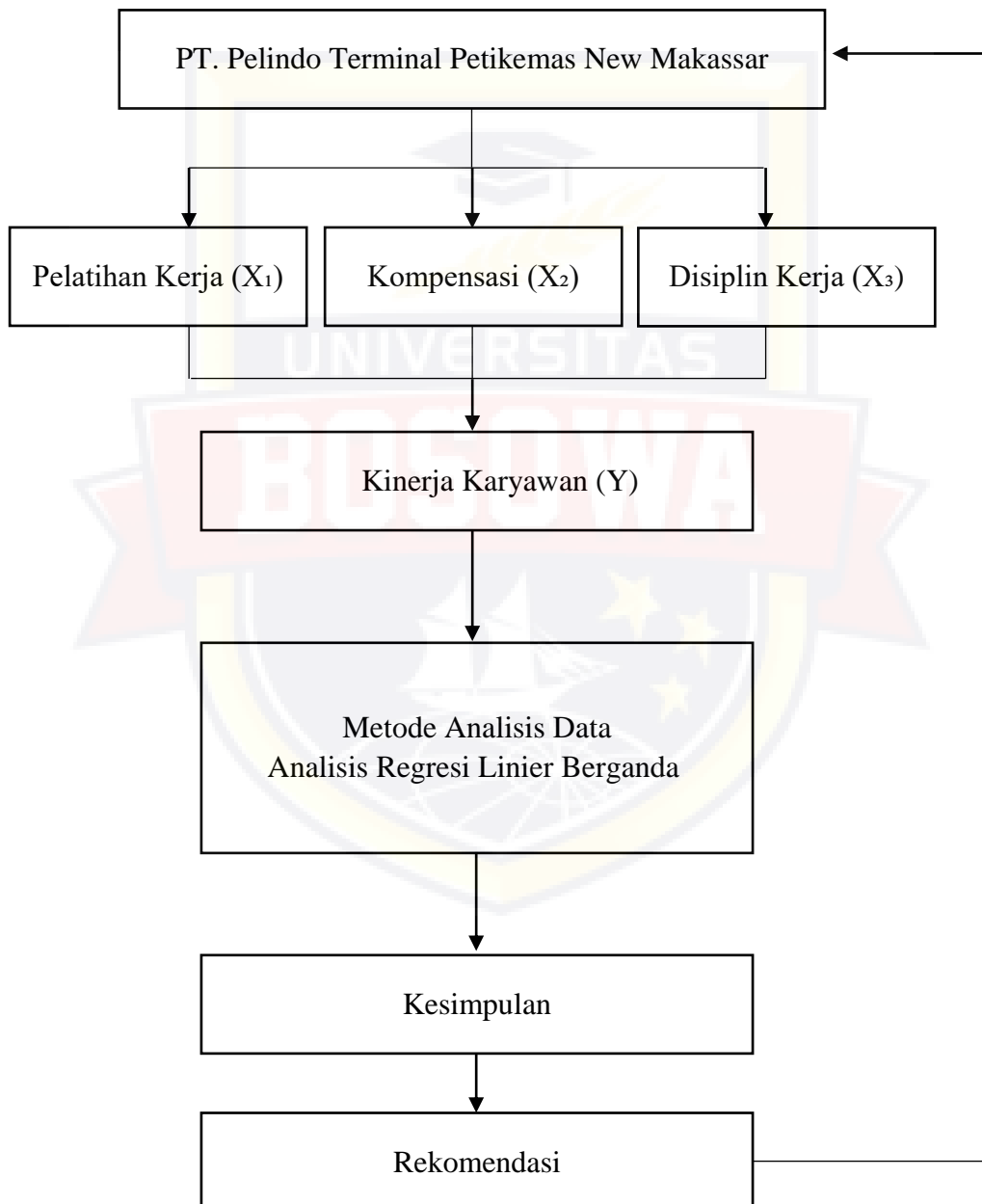
No.	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Ervin Maratur Lumban Raja (2016)	Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Angel Rumahlaiselan (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan

		Sumber Alfaria Trijaya, TBK Cabang Manado	signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
3.	Rio Vicky Bolung (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Sam Cay (2022)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan	Dari hasil penelitian ini menunjukkan baik secara parsial maupun simultan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Safitri Indriyani (2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture	Dari hasil penelitian ini menunjukkan baik secara parsial maupun simultan pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
6.	Yulandri (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Bengkulu Selatan	Dari hasil penelitian ini menunjukkan baik secara parsial maupun simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Any Isvandiari (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri	Dari hasil penelitian ini menunjukkan baik secara parsial maupun simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Vida Purnama Sari (2020)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Topsell Group	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Anna Pratiwi Juniarti (2020)	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Coffee Indonesia	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini adalah pengaruh atau keterkaitan antara konsep yang satu dengan lain dari masalah yang ingin diteliti:

**GAMBAR 2.1
KERANGKA PIKIR**



D. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

- H₁ : Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.
- H₂ : Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.
- H₃ : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.
- H₄ : Pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka yang kemudian data tersebut diolah untuk mendapatkan suatu informasi dibalik angka-angka tersebut (Martoyo, 1987).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar yang bertempat di Jl. Sultan Abdullah Raya, Tallo, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar sebanyak 115 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Dari jumlah populasi sebanyak 115 orang karyawan dari PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar

maka akan digunakan metode *Simple Random Sampling*, yaitu metode penarikan sampel dimana setiap anggota dari populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih secara acak menjadi sampel dan jumlah sampel yang akan digunakan yaitu sebanyak 53 orang karyawan. Metode yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel adalah dengan cara menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas toleransi kesalahan dalam sampel (10%)

Berdasarkan dari rumus diatas, maka jumlah sampel yang dapat diambil di dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{115}{1 + 115(0,1)^2}$$

$$n = 53,4$$

Jadi, hasil dari perhitungan rumus diatas maka dapat ditentukan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 53,4 atau dapat dibulatkan menjadi 53 responden.

D. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan prosedur yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data dapat diandalkan. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji valid atau tidaknya sebuah kuesioner dapat dilihat dengan cara membandingkan rhitung dengan rtabel. Jika rhitung > rtabel, maka item pada kuesioner dinyatakan valid, sebaliknya jika rhitung < rtabel, maka item pada kuesioner dinyatakan tidak valid. Selain itu, valid atau tidaknya item pada kuesioner juga dapat ditentukan dengan melihat nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka item kuesioner dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai signifikansi > 0,05, maka item kuesioner dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sifat atau karakteristik dari instrumen yang ketika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang konsisten atau serupa (Asra, 2015). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji reliabel atau tidaknya variabel pada kuesioner dapat ditentukan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Jika *Cronbach Alpha* > 0,6, maka variabel kuesioner dinyatakan reliabel.

E. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009).

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu:

1. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen yaitu pelatihan kerja dan kompensasi.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi adanya variabel independen. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

F. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini membutuhkan data yang akan diteliti. Adapun jenis dan sumber data yang akan digunakan sebagai berikut:

1. Jenis Data

- a. Data kualitatif adalah data berbentuk uraian penjelasan, kata-kata lisan atau tulisan yang bersumber dari subjek penelitian.
- b. Data kuantitatif adalah data yang berupa informasi berupa kumpulan angka-angka dari hasil kuesioner yang diterjemahkan dengan menggunakan skala likert.

2. Sumber Data

- a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen sebagai bahan referensi yang relevan dengan penelitian ini.

G. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan pengumpulan data dengan cara menyebarkan seperangkat pertanyaan yang telah disusun kepada responden.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data dari dokumen-dokumen dalam bentuk buku, arsip, tulisan angka, dan gambar yang berupa suatu laporan dan keterangan yang dapat menjadi bahan pendukung penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Adapun tahapan dalam menganalisis data yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk dapat meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh merupakan linear dan dapat digunakan (valid) untuk mencari peramalan maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolinearitas, dan linearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen) keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan *Normal Probability Plot*. Normal jika dapat mengejar pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas atau independen. Jika variabel independen saling berkolerasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Deteksi

multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor (VIF)*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Uji menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikan $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) (Yuliara, 2016). Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, peneliti menggunakan model regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu

perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Pelatihan Kerja

X_2 = Kompensasi

X_3 = Disiplin Kerja

e = Error

I. Definisi Operasional

TABEL 3.1
DEFINISI OPERASIONAL

No.	Variabel	Indikator
1	Pelatihan kerja adalah suatu aktivitas individu dalam upaya meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang baik.	<ul style="list-style-type: none"> • Peserta • Materi • Metode • Tujuan
2	Kompensasi merupakan suatu bentuk pemberian kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Insentif • Tunjangan • Fasilitas • Asuransi
3	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiapan karyawan dalam menaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma yang berlaku.	<ul style="list-style-type: none"> • Mematuhi peraturan perusahaan • Tanggung jawab • Tingkat absensi
4	Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Keterampilan • Kuantitas • Kualitas

yang diberikan kepadanya.

- Ketaatan
 - Kerja sama
-



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

Penelitian ini dilakukan di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar yang beralamat di Jl. Sultan Abdullah Raya, Tallo, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Responden yang digunakan adalah karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.

1. Sejarah PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar

Makassar New Port adalah salah satu proyek strategis nasional (PSN) yang dibangun oleh PT. Pelindo IV (Persero) dimana saat ini sudah merger dan menjadi PT. Pelindo (Persero) yang berkantor pusat di Jakarta. PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar berlokasi pada Jalan Sultan Abdullah Raya, Tallo, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Pembangunan Makassar New Port dikerjakan secara bertahap. Berdirinya perusahaan sebagai hasil integrasi ini adalah inisiatif strategis pemerintah selaku pemegang saham untuk mewujudkan konektivitas nasional dan jaringan ekosistem logistik yang lebih kuat. Konektivitas maritim baik keterhubungan agar pelabuhan-pelabuhan didalam negeri, maupun antara pelabuhan didalam dan luar negeri akan meningkat. Dengan memiliki kendali strategis yang lebih baik dan didukung oleh kemampuan finansial yang kuat, operasional bisnis Pelindo menjadi lebih terkoordinasi, tersantar dan efisien sehingga akan memberi keuntungan bagi masyarakat khususnya pengguna jasa.

Saat ini integrasi Pelindo dibagi menjadi empat unit bisnis (sub-holding) diantaranya PT. Pelindo Multi Terminal, PT. Pelindo Solusi Logistik, PT. Pelindo Terminal Petikemas dan PT. Pelindo Jasa Maritim. Pelindo Terminal Petikemas atau TPK merupakan operator terminal yang memberikan pelayanan petikemas dengan sistem jaringan yang terintegrasi dan terstandar, dibawah naungan operator pelabuhan terbesar di Indonesia. Pelindo memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan dan pemerataan ekonomi nasional.

Terminal petikemas merupakan salah satu segmen yang ada di PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero). Pada tanggal 1 Agustus 2007 Terminal Petikemas Makassar telah dideklarasikan pelayanan PT. Pelabuhan Indonesia IV khususnya terkait pelayanan terhadap petikemas seiring pertumbuhan kontainerisasi yang melalui pelabuhan Makassar.

Pada dasarnya, pelayanan Terminal Petikemas New Makassar berorientasi kepada beberapa kebijakan dasar, yaitu efisiensi biaya, efektivitas waktu, dan juga kepuasan pelanggan sebagaimana terkandung pada visi dan misi perusahaan dalam menghadapi dunia persaingan global yang selalu berubah-ubah. Dalam usahanya memberikan kepuasan pelanggan, Terminal Petikemas Makassar terus mengembangkan kualitas pelayanan dengan menerapkan kebijakan kualitas yaitu “pelayanan dengan ketepatan waktu, aman, dan terpercaya” dengan standar internasional. Perkembangan kualitas pelayanan terminal petikemas juga didukung oleh ketersediaan fasilitas dan peralatan modern, serta sumber

daya manusia dengan kualitas yang tinggi mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat dan aman. Selain itu, penerapan sistem terkomputerisasi dan berstandar internasional juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan Terminal Petikemas Makassar.

2. Visi dan Misi

a. Visi

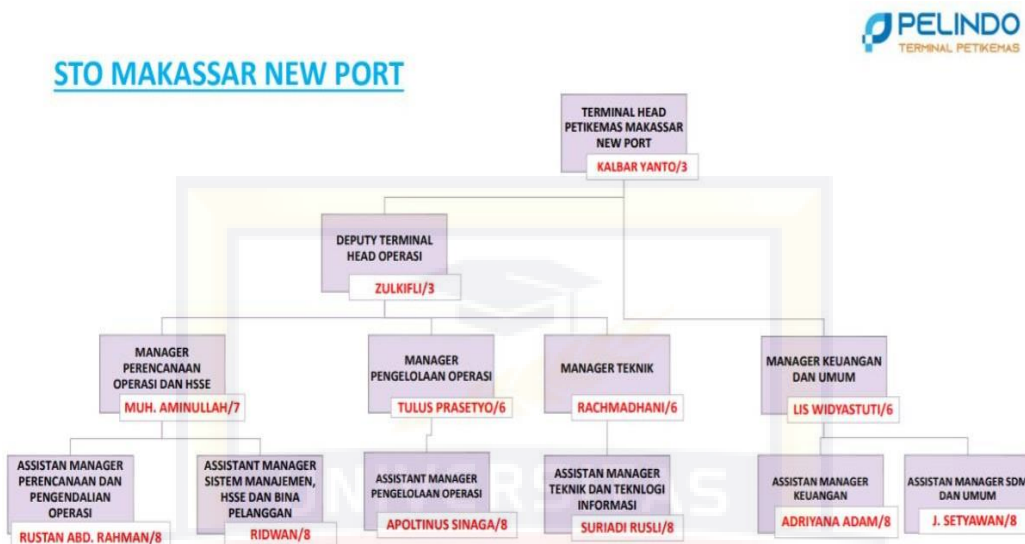
Menjadi perusahaan pengelola pelabuhan yang terintegritas, berdaya saing tinggi dan bertaraf internasional.

b. Misi

- 1) Menjadi penggerak dan pendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia timur.
- 2) Menyediakan jasa kepelabuhan dan non-kepelabuhan (penunjang) yang terintegritas dengan berorientasi pada kepuasan dan loyalitas pelanggan.
- 3) Menciptakan transformasi untuk mendorong pengembangan profesional dan personal bagi kesejahteraan karyawan.
- 4) Meningkatkan nilai tambah bagi stakeholder internal dan eksternal secara berkelanjutan.
- 5) Memaksimalkan nilai pemegang saham secara berkelanjutan (stakeholder).

3. Struktur Organisasi

GAMBAR 4.1
STRUKTUR ORGANISASI PT. PELINDO TERMINAL PETIKEMAS
NEW MAKASSAR



4. Bidang Usaha

a. Pelindo Terminal Petikemas Domestik

Menurunnya angka import yang melewati jalur pelabuhan Indonesia tidak serta merta disertai turunnya arus barang antar pulau. Perkembangan perekonomian Indonesia mendorong peningkatan intensitas perdagangan antar pulau. Arus distribusi barang antar pulau yang menggunakan jasa petikemas terus meningkat. PT. BJTI sebagai operator pelabuhan terpercaya siap mendukung kelancaran petikemas melalui layanan bongkar muat petikemas domestik.

b. Pelindo Multi Terminal

Pelindo Multi Terminal merupakan subholding dari PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) yang mengelola entitas bisnis kepelabuhan di

bidang operasi terminal multipurpose di Indonesia seperti curah cair, curah kering, kargo umum, dan sebagainya.

c. Pelindo Jasa Maritim

PT. Pelindo Jasa Maritim merupakan salah satu dari empat subholding PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) yang dibentuk pasca mergernya Pelindo I, Pelindo II, Pelindo III, dan Pelindo IV pada tanggal 1 Oktober 2021. Pelindo Jasa Maritim melakukan distribusi langsung bantuan kemanusiaan dalam bentuk natura.

d. Pelindo Solusi Logistik

PT. Pelindo Solusi Logistik merupakan salah satu dari empat subholding BUMN kepelabuhanan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) yang dibentuk pasca integrasi Pelindo. Pelindo Solusi Logistik bergerak pada klaster bisnis logistik dan *hinterland development* yang berfokus pada *building capability and partnership*, *expanding connectivity*, dan *beyond end-to-end integration* untuk memaksimalkan penciptaan nilai sebagai “*Integrated Logistics Ecosystem Player*”.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Karakteristik Data Responden

Karakteristik deskripsi responden merupakan suatu bentuk gambaran dari objek penelitian yang memberikan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas New

Makassar. Menurut data yang telah terkumpul dari 53 kuesioner yang disebar ke responden penelitian, maka diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No.	Jenis Kelamin	Responden	
		Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	53	100%
2	Perempuan	0	0%
Jumlah		53	100%

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 53 karyawan (100%) dan tidak ada responden yang berjenis kelamin perempuan (0%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan usia:

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

No.	Usia	Responden	
		Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	28	53%
2	31-40 Tahun	22	41%
3	41-50 Tahun	3	6%
4	>50 Tahun	0	0%
Jumlah		53	100%

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa usia responden terbanyak adalah 20-30 tahun yaitu sebanyak 28 orang (53%), di urutan kedua adalah 31-40 tahun yaitu sebanyak 22 orang (41%) dan di urutan terakhir adalah 41-50 tahun yaitu sebanyak 3 orang (6%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir:

TABEL 4.3
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR

No.	Pendidikan Terakhir	Responden	
		Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	44	83%
2	Diploma	3	6%
3	Sarjana	6	11%
Jumlah		53	100%

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden terbanyak adalah SMA yaitu sebanyak 44 orang

(83%), di urutan kedua adalah sarjana yaitu sebanyak 6 orang (11%) dan di urutan terakhir adalah diploma yaitu sebanyak 3 orang (6%).

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah salah satu jenis uji statistik yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana sebuah instrumen atau alat ukur dapat mengukur variabel yang diinginkan. Validitas berarti sejauh mana sebuah instrumen atau alat ukur tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas sangat penting dilakukan untuk memastikan keakuratan dan kehandalan dari alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian atau pengukuran.

1) Uji validitas pelatihan kerja (X1)

TABEL 4.4
HASIL UJI VALIDITAS PELATIHAN KERJA (X1)

Variabel	Item	r-hitung	r-table (df=n-2 df= 51)	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	X1.1	0,640	0,271	Valid
	X1.2	0,809	0,271	Valid
	X1.3	0,768	0,271	Valid
	X1.4	0,673	0,271	Valid
	X1.5	0,740	0,271	Valid
	X1.6	0,708	0,271	Valid
	X1.7	0,709	0,271	Valid
	X1.8	0,489	0,271	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian untuk variabel pelatihan kerja (X1) sudah dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel} (0,05;51) = 0,271$, sehingga seluruh instrumen yang ada dapat digunakan untuk penelitian ini.

2) Uji validitas kompensasi (X2)

TABEL 4.5
HASIL UJI VALIDITAS KOMPENSASI (X2)

Variabel	Item	r-hitung	r-table (df=n-2 df= 51)	Keterangan
Kompensasi (X2)	X2.1	0,715	0,271	Valid
	X2.2	0,511	0,271	Valid
	X2.3	0,436	0,271	Valid
	X2.4	0,548	0,271	Valid
	X2.5	0,650	0,271	Valid
	X2.6	0,735	0,271	Valid
	X2.7	0,692	0,271	Valid
	X2.8	0,697	0,271	Valid
	X2.9	0,628	0,271	Valid
	X2.10	0,688	0,271	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian untuk variabel kompensasi (X2) sudah dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel} (0,05;51) = 0,271$, sehingga seluruh instrumen yang ada dapat digunakan untuk penelitian ini.

3) Uji validitas disiplin kerja (X3)

TABEL 4.6
HASIL UJI VALIDITAS DISIPLIN KERJA (X3)

Variabel	Item	r-hitung	r-table	Keterangan
			(df=n-2 df= 51)	
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,700	0,271	Valid
	X3.2	0,621	0,271	Valid
	X3.3	0,710	0,271	Valid
	X3.4	0,664	0,271	Valid
	X3.5	0,687	0,271	Valid
	X3.6	0,793	0,271	Valid
	X3.7	0,770	0,271	Valid
	X3.8	0,834	0,271	Valid
	X3.9	0,764	0,271	Valid
	X3.10	0,455	0,271	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian untuk variabel disiplin kerja (X3) sudah dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel} (0,05;51) = 0,271$, sehingga seluruh instrumen yang ada dapat digunakan untuk penelitian ini.

4) Uji validitas kinerja karyawan (Y)

TABEL 4.7
HASIL UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

Variabel	Item	r-hitung	r-table	Keterangan
			(df=n-2 df= 51)	
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,671	0,271	Valid
	Y.2	0,611	0,271	Valid
	Y.3	0,799	0,271	Valid
	Y.4	0,600	0,271	Valid
	Y.5	0,609	0,271	Valid
	Y.6	0,753	0,271	Valid
	Y.7	0,777	0,271	Valid

Y.8	0,681	0,271	Valid
Y.9	0,704	0,271	Valid
Y.10	0,766	0,271	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian untuk variabel kinerja karyawan (Y) sudah dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel} (0,05;51) = 0,271$, sehingga seluruh instrumen yang ada dapat digunakan untuk penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan istilah yang mengacu pada tingkat kepercayaan yang cukup terhadap sebuah indikator, sehingga indikator tersebut dapat diandalkan sebagai alat pengumpul data. Reliable sendiri bermakna dapat dipercaya atau diandalkan. Dalam penelitian, sebuah instrumen dapat dikatakan handal atau reliabel jika memiliki nilai koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih.

TABEL 4.8
HASIL UJI RELIABILITAS KESELURUHAN VARIABEL

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan kerja (X1)	8	0,838	Reliabel
Kompensasi (X2)	10	0,831	Reliabel
Disiplin kerja (X3)	10	0,884	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	10	0,884	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, 2023

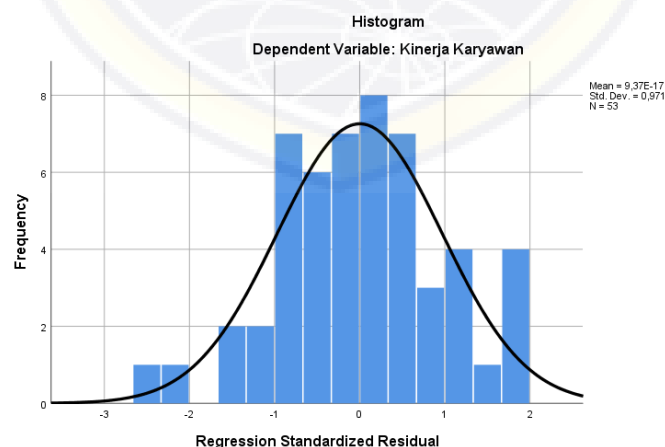
Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel, baik pelatihan kerja (X1), kompensasi (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai kofisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, sehingga dapat dikatakan instrumen yang digunakan untuk ketiga variabel tersebut sudah reliabel atau reliabilitasnya baik.

2. Uji Asumsi Klasik

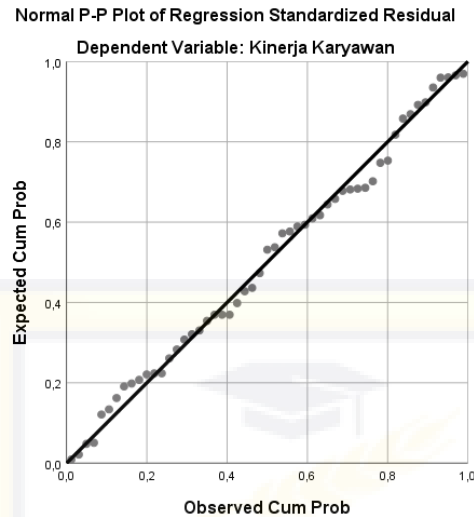
a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *probability plot*.

GAMBAR 4.2
HASIL UJI NORMALITAS GRAFIK HISTOGRAM



GAMBAR 4.3
HASIL UJI NORMALITAS NORMAL P-PLOT



Dari gambar di atas, titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas yang mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya.

b. Uji Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk $Tolerance > 0,10$ dan $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

TABEL 4.9
HASIL UJI MULTIKOLINERITAS

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Tolerance	VIF
	(Constant)	2,438	4,221		
1	Pelatihan kerja (X1)	,427	,137	,532	1,880
	Kompensasi (X2)	,351	,123	,541	1,848
	Disiplin kerja (X3)	,263	,110	,556	1,799

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, 2023

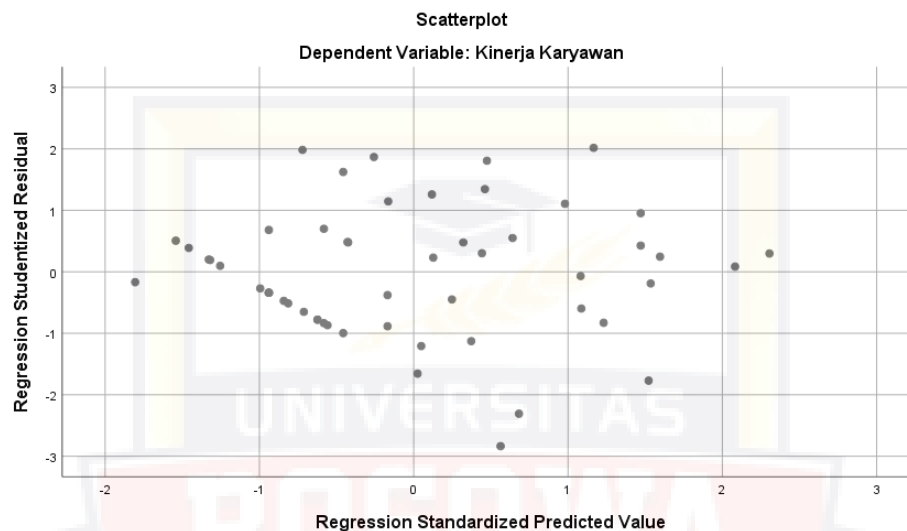
Dari tabel di atas, kedua variabel independen yakni pelatihan kerja dan kompensasi memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel independent dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan jika ada

pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

GAMBAR 4.4
HASIL UJI HETEROKIDESTISITAS SCATTERPLOT



Dari gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada tabel regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui antara pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat yaitu pengaruh pelatihan kerja (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar secara parsial dan simultan. Adapun regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

TABEL 4.11
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a					
Model	Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,438	4,221		,577	,566
1 Pelatihan kerja (X1)	,427	,137	,355	3,112	,003
Kompensasi (X2)	,351	,123	,322	2,850	,006
Disiplin kerja (X3)	,263	,110	,267	2,395	,020

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, 2023

Dari tabel di atas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficients Beta*, dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,438 + 0,427X_1 + 0,351X_2 + 0,263X_3$$

Keterangan:

- a. Nilai konstanta adalah sebesar 2,438 menunjukkan keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu pelatihan kerja (X1), kompensasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3)
- b. Nilai koefisien regresi pelatihan kerja adalah sebesar 0,427 menunjukkan bahwa jika pelatihan kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta pelatihan kerja kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 42,7 %.

- c. Nilai koefisien regresi kompensasi adalah sebesar 0,351 menunjukkan bahwa jika kompensasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 35,1%.
- d. Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah sebesar 0,263 menunjukkan bahwa jika kompensasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 26,3%.

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel pelatihan kerja sebesar 0,427, kemudian variabel kompensasi sebesar 0,351, dan variabel disiplin kerja sebesar 0,263 di urutan terakhir.

D. Uji Hipotesis Penelitian

1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

TABEL 4.12
HASIL UJI T (UJI PARSIAL)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardize	Standardized	T	Sig.	
		Coefficients	Coefficients			
		B	Beta			
		Std. Error				
1	(Constant)	2,438		,577	,566	

Pelatihan kerja (X1)	,427	,137	,355	3,112	,003
Kompensasi (X2)	,351	,123	,322	2,850	,006
Disiplin kerja (X3)	,263	,110	,267	2,395	,020

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Pengujian pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t_{hitung} sebesar 3,112 dan t_{tabel} sebesar 2,009 dengan nilai signifikan sebesar 0,003. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menerima H_1 yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengujian pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t_{hitung} sebesar 2,850 dan t_{tabel} sebesar 2,009 dengan nilai signifikan sebesar 0,006. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menerima H_2 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Pengujian pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t_{hitung} sebesar 2,395 dan t_{tabel}

sebesar 2,009 dengan nilai signifikan sebesar 0,020. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menerima H_3 yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel terikat. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

TABEL 4.13
HASIL UJI F (UJI SIMULTAN)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380,874	3	126,958	31,765	,000b
	Residual	195,843	49	3,997		
	Total	576,717	52			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja (X1), Kompensasi (X2), Disiplin kerja (X3)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh pelatihan (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

dengan nilai sig $0,000^b < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 31,765 > F_{tabel} = F(k-1 ; n-k) = F(3 ; 49) = 2,794$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 dalam penelitian ini diterima yang menyatakan bahwa pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Identifikasi determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen.

TABEL 4.14
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,813a	,660	,640	1,999

a. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja (X1), Kompensasi (X2), Disiplin kerja (X3)

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, 2023

Dari hasil analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,660. Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 66% terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 34% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar. Dapat dilihat dari nilai t_{hitung} pada variabel pelatihan kerja (X_1) sebesar 3,112 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,009 dengan tingkat signifikan 0,003 sehingga H_1 dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar. Dapat dilihat dari nilai t_{hitung} pada variabel kompensasi (X_2) sebesar 2,850 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,009 dengan tingkat signifikan 0,006 sehingga H_2 dapat diterima. Dapat

disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar. Dapat dilihat dari nilai t_{hitung} pada variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 2,395 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,009 dengan tingkat signifikan 0,020 sehingga H_3 dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis keempat dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar. Dapat dibuktikan dari hasil analisis uji F dan nilai signifikansi (sig). Dalam uji F nilai F_{hitung} sebesar 31,765 sedangkan F_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% sebesar 2,794. Oleh karena signifikansi F_{hitung} 31,765 > F_{tabel} 2,794 sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar. Dapat dilihat dari nilai t_{hitung} pada variabel pelatihan kerja (X1) sebesar 3,112 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,009 dengan tingkat signifikan 0,003.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar. Dapat dilihat dari nilai t_{hitung} pada variabel kompensasi (X2) sebesar 2,850 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,009 dengan tingkat signifikan 0,006.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar. Dapat dilihat dari nilai t_{hitung} pada variabel disiplin kerja (X3) sebesar 2,395 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,009 dengan tingkat signifikan 0,020.
4. Pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar. Dapat dilihat melalui uji F nilai F_{hitung} sebesar 31,765 sedangkan F_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5%

sebesar 2,794. Oleh karena signifikansi F_{hitung} 31,765 lebih besar dibandingkan F_{tabel} 2,794.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, maka penulis dalam hal ini sebagai peneliti memberi rekomendasi berupa saran kepada perusahaan, diantaranya:

1. Perusahaan hendaknya dapat memberi pelatihan bagi seluruh karyawan guna peningkatan keterampilan atau skill karyawan secara menyeluruh sesuai dengan bidang masing-masing dari karyawan.
2. Perusahaan hendaknya memerhatikan pemberian kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan agar karyawan memiliki semangat kerja yang lebih baik lagi.
3. Perusahaan hendaknya dapat mempertahankan dari kedisiplinan karyawan yang sudah baik dan dapat meningkatkan lebih baik lagi guna tercapainya kinerja karyawan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, H., & Nur, I. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur*. Economics Bosowa.
- Ardana, I Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Asra, Prasetyo. (2015). *Pengambilan Sampel Dalam Penelitian Survei*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fauzi, U. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trakindo Utama Samarinda*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Indonesia Publishing.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksaea.
- Izzah, Ardiani. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT. Mulia Makmur Elektrikatama*. Majalah Ilmiah Ilmu Administrasi: Volume XIII.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kenelak, D., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya*. Jurnal Administrasi Publik.
- Mangkunegara, Anwar, P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Martoyo, S. (1987). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Penerbit Erlangga. Jakarta: Erlangga.
- Rahmasari, D., Remmang, H., & Said, M. (2022). *Optimalisasi Kinerja Karyawan*.
- Riandani, dkk. (2015). *Hubungan Pelatihan dan Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT Elnusa di Kota Balikpapan*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Salmah, N., Non Ayu. (2012). *Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kompetensi Karyawan pada PT Muba Electric Power Sekayu*. Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS).
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ketujuh)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan kedua*. Jakarta: Caps.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2011). *Human Resource Management*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Wibisono. (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi ke Empat)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yulianti, E. (2015). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Yuliara, I. M. (2016). *Regresi Linier Berganda*. Denpasar: Universitas Udayana.



Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian

	UNIVERSITAS BOSOWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231 Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568 http://www.universitasbosowa.ac.id
Nomor	: A0120/FEB/UNIBOS/II/2023
Lampiran	: -
Hal	: Permohonan Izin Melakukan Pengambilan Data
Kepada Yth, Bapak/Ibu Pimpinan Terminal Head Peti Kemas Makassar New Port	
Di, - Tempat	
Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar di bawah ini :	
Nama	: Andi Oscar Bimantara
NIM	: 4519012067
Program Studi	: Manajemen
No. Tlp/HP	: 085342527091
Akan melakukan Penelitian dengan Judul :	
“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port”	
Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian di lokasi yang diinginkan.	
Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.	
Makassar, 20 Februari 2023 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis	
 Dr. H. Herminawaty Abubakar, SE., MM NIDN: 09 27112 680	
Tembusan	
1. Rektor Universitas Bosowa	
2. Arsip	



MAKASSAR, 28 Maret 2023

Nomor : HM.03.05/28/3/1/MKSS/MKTH/TPMK-23
Lampiran : 1
Perihal : Persetujuan Penelitian

Kepada Yth. Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis UNIVERSITAS BOSOWA

Menunjuk surat Saudara Nomor : A.0220/FEB/UNIBOS/II/2023 tanggal 20 Februari 2023, perihal Permohonan izin penelitian, dengan ini disampaikan bahwa permohonan izin penelitian pada PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar di Keuangan dan Umum atas nama Andi Oscar Bimantara, Nomor Pokok 4519012067 Program Studi Manajemen, pada prinsipnya dapat disetujui.

Penelitian dan pengambilan data dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Mempelajari Sistem dan Prosedur yang berlaku pada PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar;
- b. Membawa bukti telah melakukan vaksinasi ke-2;
- c. Tidak diperkenankan memasuki area Bongkar Muat tanpa mendapat persetujuan Manajemen dan mematuhi aturan yang berlaku pada Terminal Petikemas New Makassar;
- d. Selama melaksanakan penelitian diwajibkan memakai seragam almamater sekolah/kampus;
- e. Melaporkan hasil penelitian kepada Manajemen PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.
- f. Untuk informasi lebih lanjut dapat menghubungi Sdr. Ernesto Antonio Rohy No. Hp 085772211404.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

TERMINAL HEAD PETIKEMAS NEW MAKASSAR



MUHAMMAD SYUKUR, ST
NIP. 103568



Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELINDO TERMINAL PETIKEMAS NEW MAKASSAR

Responden yang terhormat, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi data kuesioner yang diberikan, informasi Bapak/Ibu merupakan bantuan yang sangat berarti dalam melengkapi penelitian saya.

A. Identitas Responden

Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang paling sesuai dengan diri anda

- a. Nama :
- b. Jenis Kelamin : () Laki-Laki () Perempuan
- c. Usia : () 20-30 tahun
() 31-40 tahun
() 41-50 tahun
() > 50 tahun
- d. Pendidikan Terakhir : () SMP
() SMA
() Diploma
() S1
- e. Masa Kerja : tahun

B. Petunjuk Pengisian

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Penilaian dilakukan berdasarkan skala berikut:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

C. Daftar Pertanyaan

1. Pelatihan Kerja (X₁)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	Peserta					

1.	Saya dapat memahami materi yang telah diberikan					
2.	Saya dapat menguasai dengan cepat materi yang telah didapatkan					
3.	Setelah mengikuti pelatihan, saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan tepat sesuai dengan ketentuan					
Materi						
4.	Materi pelatihan yang selalu diberikan oleh orang yang kompeten di bidangnya					
5.	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang/posisi saya					
Metode						
6.	Metode pelatihan yang digunakan sangat menentukan keberhasilan peserta					
7.	Metode pelatihan yang digunakan pada saat pelatihan telah sesuai dengan kebutuhan pelatihan					
Tujuan						
8.	Pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan keterampilan sesuai dengan tujuan bidang/posisi					

2. Kompensasi (X₂)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Gaji						
1.	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan					
2.	Gaji yang diberikan kepada saya selalu tepat waktu					
3.	Gaji yang diberikan dapat meningkatkan motivasi kerja saya					
Insentif						
4.	Insentif yang diberikan sudah sesuai dengan prestasi kerja saya selama ini					
5.	Saya merasa puas dengan insentif yang telah diberikan selama ini					
Tunjangan						
6.	Tunjangan hari raya yang diberikan sudah sesuai dengan semestinya					
7.	Tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja saya					
Fasilitas						

8.	Seragam yang diberikan sudah layak dan nyaman untuk digunakan untuk bekerja					
9.	Fasilitas yang digunakan saat menjalankan pekerjaan sangat baik					
Asuransi						
10.	Perusahaan telah menyediakan asuransi kesehatan dan jiwa kepada saya beserta keluarga					

3. Disiplin Kerja (X₃)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Mematuhi Peraturan Perusahaan						
1.	Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan					
2.	Dalam melaksanakan tugas-tugas saya selalu mengikuti instruksi dari pimpinan					
Penggunaan Waktu						
3.	Saya menggunakan waktu secara efektif					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
5.	Saya memaksimalkan waktu yang ada dalam bekerja					
Tanggung Jawab						
6.	Dalam bekerja saya selalu menciptakan serta memelihara lingkungan kerja yang baik					
7.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
Tingkat Absensi						
8.	Saya datang dan pulang kantor dengan tepat waktu					
9.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja					
10.	Saya memberi tahu lebih dahulu atasan jika saya tidak dapat masuk bekerja					

4. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Keterampilan						
1.	Saya memiliki pengetahuan dalam bekerja					
2.	Dengan pengetahuan yang dimiliki, saya dapat menguasai tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik					

Kuantitas					
3.	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya				
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
5.	Saya menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan target perusahaan				
Kualitas					
6.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti				
7.	Saya memiliki kualitas kerja yang baik				
Ketaatan					
8.	Saya selalu datang dan pulang dengan tepat waktu				
9.	Saya tidak pernah menunda pekerjaan dan selalu cekatan dalam bekerja				
Kerja Sama					
10.	Saya mampu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan				



Lampiran 3 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Variabel Pelatihan Kerja (X₁)

		Correlations								Pelatihan Kerja
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
X1.1	Pearson Correlation	1	,667**	,490**	,280*	,416**	,331	,332	,137	,640**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,042	,002	,015	,015	,329	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.2	Pearson Correlation	,667**	1	,584**	,514**	,511**	,478**	,384**	,351*	,809**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,005	,010	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.3	Pearson Correlation	,490**	,584**	1	,461**	,507**	,576**	,592**	,137	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000	,000	,000	,329	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.4	Pearson Correlation	,280*	,514**	,461**	1	,543**	,324*	,353**	,267	,673**
	Sig. (2-tailed)	,042	,000	,001		,000	,018	,010	,053	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.5	Pearson Correlation	,416**	,511**	,507**	,543**	1	,425**	,504**	,228	,740**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000		,002	,000	,101	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.6	Pearson Correlation	,331	,478**	,576**	,324*	,425**	1	,566**	,192	,708**
	Sig. (2-tailed)	,015	,000	,000	,018	,002		,000	,168	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.7	Pearson Correlation	,332	,384**	,592**	,353**	,504**	,566**	1	,205	,709**
	Sig. (2-tailed)	,015	,005	,000	,010	,000	,000		,140	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.8	Pearson Correlation	,137	,351*	,137	,267	,228	,192	,205	1	,489**
	Sig. (2-tailed)	,329	,010	,329	,053	,101	,168	,140		,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	,640**	,809**	,768**	,673**	,740**	,708**	,709**	,489**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.3	Pearson Correlation	,716*	,477*	1	,416*	,468*	,386*	,473*	,451*	,453*	,186	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,002	,000	,004	,000	,001	,001	,182	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.4	Pearson Correlation	,314*	,280*	,416*	1	,631*	,530*	,509*	,477*	,355*	,185	,664**
	Sig. (2-tailed)	,022	,042	,002		,000	,000	,000	,000	,009	,184	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.5	Pearson Correlation	,297*	,190	,468*	,631*	1	,538*	,582*	,551*	,414*	,201	,687**
	Sig. (2-tailed)	,031	,173	,000	,000		,000	,000	,000	,002	,149	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.6	Pearson Correlation	,450*	,456*	,386*	,530*	,538*	1	,565*	,602*	,617*	,382*	,793**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,004	,000	,000		,000	,000	,000	,005	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.7	Pearson Correlation	,364*	,412*	,473*	,509*	,582*	,565*	1	,739*	,567*	,171	,770**
	Sig. (2-tailed)	,007	,002	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,222	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.8	Pearson Correlation	,483*	,450*	,451*	,477*	,551*	,602*	,739*	1	,777*	,277*	,834**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,000	,000	,000	,000		,000	,044	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.9	Pearson Correlation	,540*	,292*	,453*	,355*	,414*	,617*	,567*	,777*	1	,312*	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000	,034	,001	,009	,002	,000	,000	,000		,023	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.10	Pearson Correlation	,202	,228	,186	,185	,201	,382*	,171	,277*	,312*	1	,455**
	Sig. (2-tailed)	,146	,101	,182	,184	,149	,005	,222	,044	,023		,001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,700*	,621*	,710*	,664*	,687*	,793*	,770*	,834*	,764*	,455*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Y.7	Pearson Correlation	,420 ^{**}	,328 [*]	,653 ^{**}	,257	,255	,653 ^{**}	1	,590 ^{**}	,549 ^{**}	,668 ^{**}	,777 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	,002	,016	,000	,063	,065	,000		,000	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.8	Pearson Correlation	,336 [*]	,352 ^{**}	,419 ^{**}	,144	,268	,419 ^{**}	,590 ^{**}	1	,605 ^{**}	,614 ^{**}	,681 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,014	,010	,002	,302	,053	,002	,000		,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.9	Pearson Correlation	,402 ^{**}	,230	,377 ^{**}	,487 ^{**}	,242	,459 ^{**}	,549 ^{**}	,605 ^{**}	1	,565 ^{**}	,704 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	,003	,097	,005	,000	,080	,001	,000	,000		,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.10	Pearson Correlation	,320 [*]	,377 ^{**}	,545 ^{**}	,270	,310 [*]	,622 ^{**}	,668 ^{**}	,614 ^{**}	,565 ^{**}	1	,766 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	,019	,005	,000	,050	,024	,000	,000	,000	,000		,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,671 ^{**}	,611 ^{**}	,799 ^{**}	,600 ^{**}	,609 ^{**}	,753 ^{**}	,777 ^{**}	,681 ^{**}	,704 ^{**}	,766 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	10

36	4	4	4	5	4	4	4	4	33
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	4	4	4	5	4	4	4	5	34
39	4	4	4	5	4	4	4	5	34
40	4	4	4	5	4	4	4	5	34
41	4	4	4	4	4	4	4	5	33
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	4	3	4	4	4	4	4	3	30
44	4	4	4	5	4	3	4	5	33
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	4	4	4	4	4	4	4	5	33
47	4	4	4	4	4	4	4	5	33
48	4	3	4	4	4	3	4	3	29
49	4	4	4	5	4	4	4	5	34
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	4	3	4	4	4	4	4	3	30
52	4	4	4	4	4	4	4	5	33
53	4	4	4	4	4	4	5	5	34

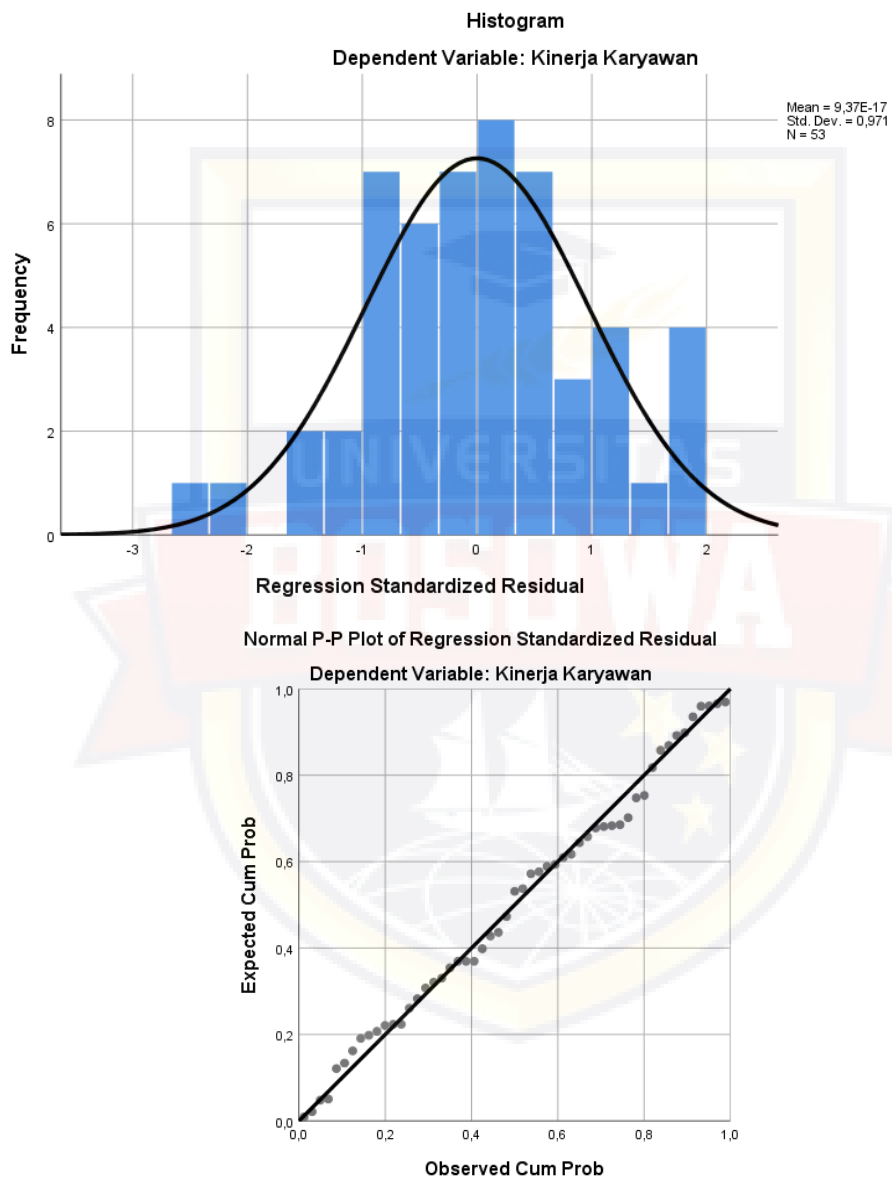
2. Variabel Kompensasi (X₂)

No.	Kompensasi (X ₂)										Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
3	4	5	5	3	3	5	5	5	4	5	44
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	36
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
8	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
9	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
10	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	44
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
14	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
17	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
18	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44

Lampiran 5 Hasil Analisis dan Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



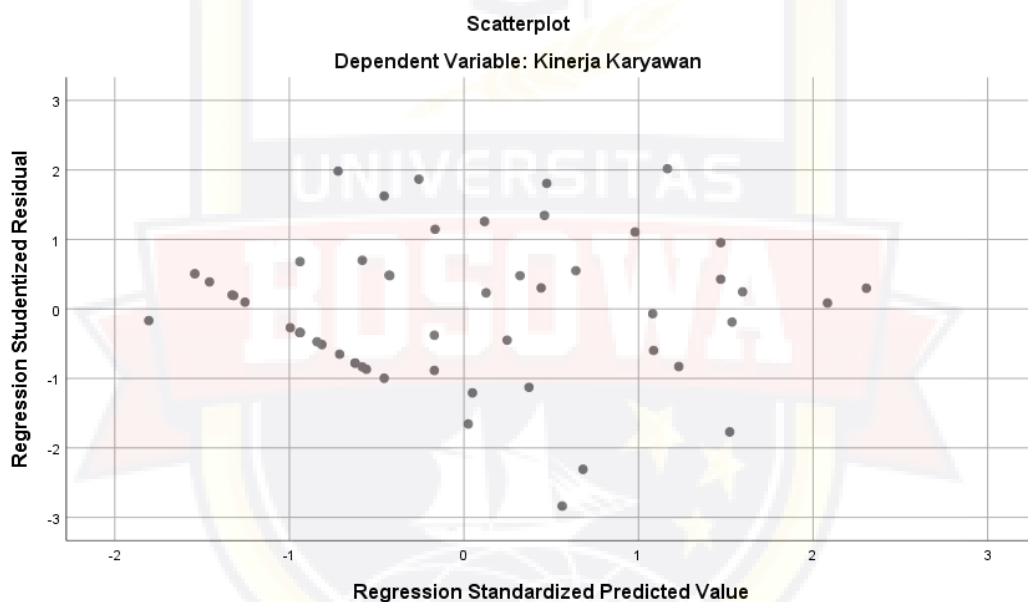
b. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,438	4,221		,577	,566		
	Pelatihan Kerja	,427	,137	,355	3,112	,003	,532	1,880
	Kompensasi	,351	,123	,322	2,850	,006	,541	1,848
	Disiplin Kerja	,263	,110	,267	2,395	,020	,556	1,799

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c. Uji Heterokidestisitas



2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2,438	4,221		,577	,566		
	Pelatihan Kerja	,427	,137	,355	3,112	,003	,532	1,880
	Kompensasi	,351	,123	,322	2,850	,006	,541	1,848

Disiplin Kerja	,263	,110	,267	2,395	,020	,556	1,799
----------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,438	4,221		,577	,566		
	Pelatihan Kerja	,427	,137	,355	3,112	,003	,532	1,880
	Kompensasi	,351	,123	,322	2,850	,006	,541	1,848
	Disiplin Kerja	,263	,110	,267	2,395	,020	,556	1,799

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380,874	3	126,958	31,765	,000 ^b
	Residual	195,843	49	3,997		
	Total	576,717	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Pelatihan Kerja

c. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,813 ^a	,660	,640	1,999

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Pelatihan Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

