

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN
PEMGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

PT. VALE INDONESIA, Tbk.

Diajukan Oleh

ERNY CHRISTINE DANNY LENTE

4521012186



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 Kemampuan Inovasi dan Kreativitas Sumber Daya
Manusia terhadap Keberlangsungan UMKM Kelurahan
Sudiang, Kecamatan Biringkanaya

Nama Mahasiswa : Sri Wahyuni

Nomor Stambuk : 4519012025

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

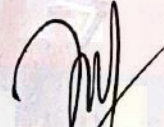
Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Hj. Herminawati 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



Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., MM
Tanggal Pengesahan.....

Ketua Program Studi

Manajemen


Ahmad Jumarding, SE., MM

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SRI WAHYUNI

NIM : 4519012025

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Judul : Pengaruh Kemampuan Inovasi dan Kreativitas Sumber Daya Manusia terhadap Keberlangsungan UMKM Kelurahan Sudiang, Kecamatan Biringkanaya

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 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 daftar Pustaka.

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

Makassar, 16 Mei 2023

Mahasiswa yang bersangkutan


Sri Wahyuni

Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial, dan Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. VALE Indonesia, Tbk.,

Erny Christine Danny Lente

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa Makassar

Abstrak

Pengaruh Pelatihan kerja, Kompensasi finansial dan Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Vale Indonesia Tbk. (Dibimbing oleh Hasannuddin Remmang, dan Indrayani Nur).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis dan menginterpretasi Pengaruh Pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir Terhadap kinerja karyawan Pada PT. VALE Indonesia, Tbk. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui observasi, dokumentasi, dan kuisioner yang disebar kepada 60 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja, Kompensasi finansial dan Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pada Unit PT. Vale Indonesia. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan menunjukkan hasil dengan nilai koefisien determinasi

Kata Kunci : Pelatihan kerja, Kompensasi Finansial , pengembangan karir

***Effect of Job Training, Financial Compensation, and Career Development
on employee performance at PT. VALE Indonesia, Tbk.,***

Erny Christine Danny Lente

faculty of Economics and Business

Makassar Bosowa University

Abstract

Effect of job training, financial compensation and career development on employee performance at PT. Vale Indonesia Tbk. .(Supervised by Hasannuddin Remmang, and Indrayani Nur).

This study aims to examine, analyze and interpret the effect of job training, financial compensation, and career development on employee performance at PT. VALE Indonesia, Tbk. This study used a quantitative approach with descriptive methods. Data were obtained through observation, documentation and questionnaires which were distributed to 60 respondents.

The results of this study indicate that job training, financial compensation and career development partially have a positive and significant effect on work performance at the PT Unit. Vale Indonesia. Thus the factors that influence employee work performance show results with a coefficient of determination

Keywords: job training, financial compensation, career development

Pra Kata

Bismillahir rahmanir Rahim,

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta kekuatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pelatihan kerja, Kompensasi Finansial dan pengembangan karir terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Vale Indonesia , Tbk”. Shalawat dan salam penulis tunjukan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang memberikan banyak contoh teladan bagi kemaslahatan umat manusia.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan berupa bimbingan, dorongan, doa, tenaga, ide-ide, maupun pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Hasanuddin Remmang, SE.,M.Si dan Ibunda Indarayani Nur S.Pd.,SE.,M.Si. sebagai pembimbing I dan II yang dengan penuh kesabaran, disela kesibukannya masih meluangkan waktu dan memberikan masukan, arahan, dan petunjuk yang sangat berarti bagi penulis.
2. Ibunda Dr. Hj. Herminawati Abubakar SE.,M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi.

3. Teman-teman angkatan Universitas Bosowa, terkhusus kelas Manajemen yang menjadi keluarga baru untuk penulis selama berproses di Universitas Bosowa.
4. Terima kasih kepada pihak-pihak lain yang penulis tidak dapat sebutkan satu-persatu, terima kasih atas semua bantuan dan do'anya. Kebaikan dan ketulusan yang telah diberikan kepada penulis tidak akan pernah penulis lupakan, semoga segala bantuan yang tidak ternilai harganya ini mendapat imbalan di sisi Allah SWT sebagai amal ibadah, Aamiin.

Akhir kata penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan-perbaikan ke depan. Semoga Allah SWT ridho atas skripsi ini sehingga bisa bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Makassar, 01Mei 2023

Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRISPI.....	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penulisan	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Ruang Lingkup Penelitian	6
F. Sistematika Pembahasan.....	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kerangka Teori	8

1. Sumber Daya Manusia.....	8
2. Kejenuhan Kerja	11
3. Kinerja Karyawan	17
B. Penelitian Terdahulu	24
C. Kerangka Pikir.....	26
D. Hipotesis.....	27
 BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Populasi dan Sampel.....	32
D. Instrumen Penelitian.....	35
E. Variabel Penelitian.....	38
F. Jenis dan Sumber data	42
G. Teknik Pengumpulan Data	43
H. Teknik Analisis Data.....	44
I. Definisi Operasional.....	45
J. Jadwal Penelitian	43
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	48
B. Hasil Pengujian Hipotesis	51

C. Pembahasan Hasil Penelitian..... 68

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan..... 71

B. Saran..... 72

DAFTAR PUSTAKA 73



I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka panjang. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan pegawai/karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat berharga bagi suatu organisasi yang harus dikelola dengan baik agar dapat berkontribusi dengan maksimal. Dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada, salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dimilikinya, maka tingkat kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi. Sehingga karyawan tidak dapat focus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Kualitas merupakan sebuah keniscayaan dalam dunia Industri termasuk industri pertambangan. Kualitas saat ini sudah tidak lagi diartikan sebagai sebuah pengertian tradisional sebagai sebuah pemenuhan (conformance)

terhadap suatu persyaratan melainkan dikaitkan sebagai suatu produk yang dapat memuaskan konsumen (Bregman dan Klefsjo, 2015).

Ketika proses penambangan berlangsung, tahap proses yang dilalui seperti perencanaan, pengupasan lapisan penutup, penambangan bijih atau ore, penyaringan bijih dan penyimpanan atau stockpiling) tidak luput dari sebuah penjaminan kualitas (*Management Quality*) agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas.

Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan perhatian maksimal bagi karyawan, terutama perhatian yang memiliki hubungan langsung dalam upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan maupun tingkat kesejahteraannya guna menciptakan komitmen dan konsistensi karyawan dalam mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja karyawan. Upaya ini penting dilakukan agar kinerja karyawan tetap sesuai atau bahkan dapat melampaui standar yang telah ditentukan

Beberapa metode yang selama ini digunakan untuk menjamin kualitas yang sesuai standard telah banyak direkomendasikan oleh Deming, Juran, Crosby dan lainnya. Dengan melakukan berbagai pendekatan diantaranya: *TQM* (Total Quality Management), *CI* (*Continuous Improvement*). PT. VALE INDONESIA Tbk merupakan sebuah perusahaan pertambangan nikel yang terletak di daerah Sorowako, Kecamatan Nuha, Kabupaten Luwu Timur, Provinsi Sulawesi Selatan. Jaraknya dari ibukota kabupaten (Malili) sekitar 60 km, sedangkan dengan ibukota provinsi (Makassar)

sekitar 720 km yang dapat ditempuh dengan jalan darat maupun udara. Sebagai salah satu produsen utama nikel di dunia, PT VALE INDONESIA Tbk. dituntut mampu bertahan dan tumbuh dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Strategi utama dalam menjalankan bisnis adalah : “produksi sebanyak mungkin dengan biaya terendah untuk jangka yang selama mungkin”. Tujuannya menghasilkan cash flow untuk memastikan keberlanjutan operasi PT VALE INDONESIA Tbk. dan untuk memenuhi harapan seluruh pemangku kepentingan.

Kegiatan penambangan bijih nikel (Ni) PT.VALE INDONESIA Tbk. Dilakukan dengan cara tambang terbuka (*Surface Mining*) dengan metode penambangan secara *Open cast Mining*, yang penambangannya dilakukan dengan cara memotong bagian sisi bukit dari puncak menuju ke bawah sesuai dengan garis konturnya. Tahap-tahap penambangan nikel mencakup kegiatan eksplorasi, pembersihan (*land clearing*), pengupasan overburden (*stripping*), pengambilan ore (*mining*), pemuatan (*loading*), dan pengangkutan (*hauling*) serta pengolahan bijih nikel laterit yang menghasilkan *nickel matte*, yaitu produk nikel setengah jadi dari ekstraksi bijih nikel laterit yang berkadar $\pm 78\%$ Ni. Kebutuhan bijih nikel ini diperoleh dari dua blok yaitu Blok Barat dan Blok Timur/Petea. Masing-masing blok memiliki komposisi kimia dan karakteristik endapan yang berbeda, dimana perbedaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa proses

geologi yang bekerja pada daerah tersebut yang diantaranya adalah : litologi batuan dasar, pelapukan, derajat serpentinisasi, morfologi dan struktur geologi.

Departemen Tambang dan eksplorasi sebagai salah satu unit kerja yang ada di PT. VALE INDONESIA Tbk memiliki tanggung jawab untuk memproduksi bijih basah yang berkualitas dengan jumlah sesuai yang direncanakan untuk diproses lebih lanjut menjadi produk Nikel Matte. Standar kualitas yang disyaratkan untuk produk bijih basah diantaranya adalah:

- Kadar Ni Optimum
- Kandungan dilusi yang rendah (Kadar Ni < cut off grade 1.5%)
- Kandungan unsur Fe antara 19.5% sd 23.5%

Penetapan standar kualitas ini bertujuan untuk memastikan proses pengolahan bijih basah menjadi produk Nikel matte di Process Plant berjalan dengan lancar tanpa terjadi keterlambatan atau gangguan yang akan menghambat pencapaian target produksi.

Berdasarkan data produksi bijih basah selama periode 2017 sampai dengan 2020 diketahui bahwa rata – rata dihasilkan produk yang tidak memenuhi standar kualitas yang diharapkan atau produk off spec sekitar 15% s/d 25 % per tahun.

Demikian pula dengan faktor kompetensi karyawan yang menjadi

salah satu faktor dalam mengembangkan kualitas karyawan. Kompetensi merupakan karakteristik dari seorang karyawan yang melaksanakan pekerjaannya berdasarkan keahlian dan efektifitas pekerjaan (Horton, 2017). Kompetensi juga dapat didefinisikan sebagai karakteristik tertentu dari karyawan yang dapat diwujudkan dengan perilaku dan kinerja tertentu pada diri karyawan (Spencer, McClelland, 2010).

kompensasi karyawan menjadi hal yang urgen dimiliki oleh setiap karyawan untuk mengidentifikasi jenis/tipe pekerjaan yang tepat. Kompetensi karyawan pada umumnya digunakan dalam melakukan perencanaan dan mengembangkan kinerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang : "Pengaruh pelatihan kerja, kompensasi finansial dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. VALE INDONESIA Tbk.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

- a. Apakah pelatihan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada pt. Vale Indonesia Tbk.,
- b. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pt. Vale Indonesia Tbk.,

- c. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pt. Vale Indonesia Tbk,.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada pt. Vale Indonesia Tbk,.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pt. Vale Indonesia Tbk,.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pt. Vale Indonesia Tbk,.

D. Manfaat Penelitian

- a) Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada di perusahaan mengenai Pengembangan potensi sumber daya manusia pada PT. Vale Indonesia Tbk

- b) Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program Pengembangan sumber daya manusia pada PT. Vale Indonesia Tbk

c) Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai Pengembangan Sumber daya manusia Pada PT. Vale Indonesia Tbk.

E. Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor PT. Vale Indonesia Tbk yang berlokasi di Kecamatan Nuha, Kabupaten Luwu Timur, Provinsi Sulawesi Selatan., Sulawesi Selatan 90164, Indonesia yang yang menjadi objek penelitian adalah Pelatihan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Vale Indonesia Tbk, dengan mengukur lima dimensi kejenuhan menurut Parasuraman dalam Lupiyoadi (2011:182), yaitu bentuk fisik (Tangible), Keandalan (Reliability), Ketanggapan (Responsiveness), Jaminan/Kepastian (Assurance), dan Empati (Emphaty).

F. Sistematika Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini akan di sistematika menjadi lima bab yang saling berkaitan satu sama lain.

Sebelum memasuki bab pertama, akan didahulu dengan halaman sampul, judul, halaman persetujuan, halaman pernyataan keaslian, halaman daftar gambar, table, kata pengantar, halaman daftar isi

Pada bab pertama atau pendahuluan berisi sub bab; latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, serta sistematika pembahasan.

Pada bab kedua atau tinjauan pustaka dan kerangka teori memuat uraian tentang tinjauan pustaka terdahulu dan kerangkateori relevan dan terkait dengan temaskripsi.

Pada bab ketiga atau metode penelitian memuat secararinci mengenai metode penelitian yang digunakan; jenis danpendekatan penelitian, lokasi dan subyek penelitian, teknikpengumpulan data, defnisi konsep dan variabel penelitian, trangulasi data serta analisis data yang digunakan.

Pada bab keempat atau hasil dan pembahasan tentang gambaran umum dalam pelaksanaan dan efektivitas pembinaan akhlak dalam system yang terjelaskan sejarah singkat, struktur organisasi, keadaan guru, karyawan dan sarana dan prasarana hasil penelitian; klasifikasi bahasan, sifat penelitian, dan rumusan masalah atau focus penelitian serta pembahasan.

Pada bab kelima atau penutup berisi kesimpulan, saran – saran atau rekomendasi. Kemudian pada bagian akhir berisi daftar Pustaka serta lampiran – lampiran, instrumen pengumpulan data, dokumen, surat perizinan, dan surat keretangan telah melakukan penelitian dari perusahaan tempat meneliti.



II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

a) Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber daya Manusia

Menurut Garry Desseler yang dikutip oleh Dhoni Kurniawati manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan perusahaan dan cara-cara yang dipraktikkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek dari manajemen sumber daya manusia dari posisi manajemen termasuk adanya kebijakan perekrutan karyawan, seleksi dalam melakukan rekrut karyawan, mengadakan pelatihan agar lebih memahami lebih dalam mengenai tugas dan tanggung jawab atas posisi yang dibebankan, penghargaan atas pencapaian yang telah dicapai serta melakukan penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau suatu seni mengatur hubungan-hubungan dan perananan tenaga kerja di perusahaan agar menjalankan tugas secara efektif dan efisien, dengan menjalankan tugas secara efisien dan efektif dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan, karyawan serta masyarakat.

Dari beberapa pengertian di atas dapat difahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni yang mengatur hubungan dan peran karyawan agar efektif dan dengan melakukan perekrutan karyawan, penyeleksian karyawan, pelatihan, penghargaan atau kompensasi serta melakukan penilaian kinerja karyawan.

a. Tugas Manajemen Sumber daya Manusia

Perusahaan yang mengalami peningkatan kinerjanya merupakan usaha dari seorang manajer di bagian SDM, adapun sebutan untuk manajer sumber daya manusia ini yaitu Human Resource Development (HRD). Tujuan dari HRD yaitu meningkatkan kinerja individu sehingga memberikan kontribusi langsung ke tujuan kinerja organisasi di perusahaan. Adapun tugas seorang manajer SDM yaitu :

- a) Melakukan seleksi dan persiapan tenaga kerja
- b) Pengembangann dan evaluasi tenaga kerja
- c) Memberikan kompensasi dan proteksi tenaga kerja
- d) Hubungan antar management dan karyawan
- e) Pelatihan/ training
- f) Penilaian kerja

2. Fungsi Sumber daya Manusia

Tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia dengan seefektif mungkin, agar memperoleh tujuan perusahaan. Manajemen

sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusianya.

Menurut Buku Priyono manajemen sumber daya manusia memiliki 4 fungsi utama, yaitu :

a) Perencanaan

Manajemen sumber daya manusia harus memiliki perencanaan atau program yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dimasa yang akan datang, melalui estimasi dan jumlah pegawai yang diperlukan dalam bagian-bagiannya serta dalam perencanaan penarikan pegawai, seleksi pegawai dan lain sebagainya.

b) Penempatan staff yang sesuai pada organisasi

Setelah kebutuhan SDM di perusahaan sudah ditentukan maka langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia

c) Penilaian pada kinerja

Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas seorang manajer adalah melakukan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun

kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan, menetapkan kebijaksanaan berarti membuat keputusan apakah karyawan kan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.

d) Perbaiki kualitas kerja dan lingkungan kerja

b) Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Mangkuprawira (2002: 135) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Raymond dan Noe (2005:3) menguraikan pengertian pelatihan yakni pelatihan mengarah kepada usaha yang direncanakan perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran dari kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan. Kompetensi tersebut mencakup pengetahuan, keterampilan atau perilaku-perilaku untuk keberhasilan kinerja karyawan). Secara singkat Gary Dessler (2006: 280).

Sementara itu Mathis dan Jackson (2008 : 260) menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses bagi karyawan untuk memperoleh kemampuan yang mendukung bagi penyelenggaraan kerja.

Pelatihan diberikan dengan merupakan pengetahuan spesifik yg bisa diidentifikasi dan keterampilan untuk pekerjaannya saat ini.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (20017 : 52) antara lain

:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
- 2) Meningkatkan Produktifitas kerja
- 3) Meningkatkan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- 6) Meningkatkan Kesehatan dan keselamatan kerja
- 7) Menghindarkan keseragaman

3. Tahapan Pelatihan

Deasler (2019:92), menjelaskan bahwa terdapat empat langkah dalam tahapan pelatihan:

a) Analisis Kebutuhan Pelatihan (*Need Analysis*)

Analisis kebutuhan pelatihan merupakan tahap awal dalam merumuskan program pelatihan bagi karyawan. ini merupakan tahap mengidentifikasi pengetahuan dan keterampilan yang secara spesifik dibutuhkan oleh karyawan dan membandingkan dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh calon peserta pelatihan

b) Desain pengajaran (*Instruction Design*)

Tahap merumuskan tujuan pelatihan secara spesifik dan terukur. Memeriksa isi program pelatihan yang memungkinkan (materi pelatihan, simulasi dan praktek dalam pelatihan, dan aktifitas lainnya) hingga merumuskan biaya yang diperlukan untuk melaksanakan program pelatihan.

c) Pelaksanaan Program Pelatihan (*Implementation The Training Program*)

Dalam melaksanakan program pelatihan, dapat menggunakan metode pelatihan seperti *on job training*, ataupun pelatihan menggunakan media internet online.

d) Evaluasi (*Evaluation*)

Tahap evaluasi merupakan tahap penilaian apakah program pelatihan memberikan dampak dan mamfaat atau sebaliknya. dan perbaikan perilaku kerja, ataupun meningkatkan kemampuan mengaplikasikan ketrampilan baru

Tahapan pelatihan menurut Sri Wiludjeng (2017: 131) terdiri dari:

- a) Penentuan kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- b) Penetapan tujuan yang bersifat umum dan spesifik

- c) Pemilihan metode
- d) Pemilihan media
- e) Implementasi Program dan
- f) Evaluasi Program

Sementara tahapan pelatihan yang penulis nilai lebih sederhana tapi merangkum semua tahapan adalah berikut ini :

- a) Perencanaan program pelatihan
- b) Implementasi program pelatihan
- c) Evaluasi program pelatihan

4. Faktor – faktor yang mempengaruhi pelatihan

Mathis dan Jackson (2008 : 269), Pelatihan yang efektif terdiri dari :

- a) Kesiapan peserta pelatihan

Seorang learner harus memiliki kesiapan dan kemauan untuk belajar sesuatu hal baru yang terkait dengan pekerjaannya. Kesiapan peserta dapat ditentukan seberapa besar motivasi dan antusiasme untuk mengikuti program pelatihan dan kepercayaan diri untuk menerapkan ilmu dan keterampilan baru yang diterima.

- b) Gaya belajar

Setiap karyawan memiliki gaya belajar yang berbeda-beda dalam memahami suatu ilmu baru. Sebagai Contoh Gaya

belajar audio bagi sebagian karyawan lebih mudah memahami dengan mendengarkan isi materi pelatihan yang dijelaskan oleh instruktur, sedangkan pada sebagian lagi karyawan lebih mudah memahami dengan memanfaatkan dan mengamati gambar, bentuk ataupun contoh yang disediakan dalam proses pelatihan. Untuk menunjang gaya pelatihan yang disesuaikan dengan karakteristik gaya belajar karyawan, seorang trainer haruslah memiliki kemampuan komunikasi untuk menyampaikan materi secara baik, selain teori-teori yang menguatkan, seorang trainer juga harus memiliki kemampuan memotivasi untuk membangun percaya diri dan kemauan karyawan untuk langsung menerapkan apa yang didapat dari pelatihan.

c) Transfer pembelajaran

Pelatihan yang efisien haruslah mampu diterapkan dan diimplementasikan oleh karyawan baik dalam jangka panjang ataupun jangka pendek pasca pelatihan yang diterimanya. Perusahaan menggunakan sejumlah metode untuk menyampaikan pengetahuan dan keterampilan kepada angkatan kerjanya.

d) Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Asal kata kompensasi berasal dari bahasa Inggris yang artinya *compensation* yang artinya imbalan, bayaran, atau penggantian. Menurut William B. Werther dan Keith Davis yang dikutip oleh H. Malayu S.P. Hasibuan (2019:119), mengemukakan bahwa Kompensasi merupakan hak seorang pekerja karena apa yang telah dikerjakannya. Bentuk kompensasi berupa upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian penggajian perusahaan. Sedangkan R. Wayne Mondy dan Robert M. Noe (2017: 284) Semua imbalan yang disediakan oleh perusahaan sebagai ganjaran atas jasa karyawan merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan tersebut.

Milkovich dan Newman (2015:6) mendefinisikan kompensasi sebagai kompensasi mengacu pada semua wujud, dari imbalan keuangan serta imbalan non finansial yang diterima karyawan sebagai bagian dari satu hubungan kerja

2. Tujuan kompensasi

Menurut Sudrajati Ratnaningtyas (2002 ; 29) tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

- a) Ikatan Kerja sama

pemberian kompensasi (balas jasa) yang menganut asas layak dan adil maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan.

b) Kepuasan kerja

karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistik sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya

c) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompensatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

f) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik.

g) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

3. Bentuk – bentuk Kompensasi

Terdapat beberapa bentuk kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pekerja. Gary Dessler dalam Gaol (2014:319) membagi kompensasi kedalam tiga komponen, yaitu Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Penentuan upah pegawai berdasarkan pada:

a) Waktu

Umumnya pekerja digaji atas dasar waktu pelaksanaan pekerjaan, seperti karyawan pabrik atau buruh kasar umumnya diberikan upah (*wages*) menurut waktu kerja per jam atau harian. Sedangkan seorang pegawai diberikan gaji (*salary*) seperti para manajer, profesional, dan administratif.

b) Upah Borongan

Upah borongan adalah bentuk kompensasi secara langsung terkait dengan jumlah produksi yang dihasilkan oleh karyawan. Dalam makan yang lebih sederhana, piecework yang diberikan kepada karyawan dihitung dari standar satuan yang dihasilkan dalam satu jam

c) Pembayaran tidak langsung

bentuk tunjangan seperti asuransi ataupun liburan atas dana perusahaan atau organisasi. Tunjangan ini digolongkan dalam paket kesejahteraan, dimana paket ini diberikan kepada seluruh pegawai berdasarkan keanggotaan mereka dalam perusahaan.

d) Ganjaran non finansial

bentuk kompensasi yang tidak mudah di kuantifikasi, seperti ganjaran pemberian pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergensi.

4. Jenis Kompensasi

Jenis-jenis sistem kompensasi menurut Gaol (2014:315), terbagi atas 4 yaitu sebagai berikut:

- a) Upah
- b) Gaji
- c) Gaji berbasis kompetensi
- d) Insentif

e) Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Pengertian karir menurut beberapa ahli, diantaranya menurut (Handoko, 2001 : 121) Suatu karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dipunyai selama kehidupan kerja seseorang.

Menurut (Mangkunegara , 2001:77) “Pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut (Rivai , 2008 :290) “Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Menurut (Mondy , 2008:243) Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

2. Tujuan Pengembangan karir

Menurut (Rivai , 2008 : 290) Tujuan dari program pengembangan karir karyawan adalah untuk menyesuaikan antara

kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang. Karena itu, usaha pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009 : 182) pengembangan karir bertujuan untuk:

- a) Memberikan kepastian arah karir karyawan dalam kiprahnya di lingkup organisasi
- b) Meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi para karyawan yang berkualitas
- c) Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan di bidang karir serta perencanaan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan yang selaras dengan rencana pengembangan organisasi
- d) Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam hal karir promosi, rotasi ataupun demosi jabatan

3. Bentuk – bentuk pengembangan karir

Bentuk-bentuk pengembangan karir yang dilaksanakan oleh setiap perusahaan disesuaikan perkembangan serta jenjang karir dan fungsi organisasi untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.

Pengembangan karir menurut Rivai (2008 : 291-293), dapat dibedakan kedalam empat katagori peran yaitu :

1) Pengembangan karir pribadi

Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.

2) Pengembangan karir yang didukung bagian sdm perusahaan

Pengembangan karir seseorang tidak hanya tergantung pada usaha pegawai tersebut, tetapi juga tergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM terutama dalam penyediaan informasi tentang karir yang ada dan juga didalam perencanaan karir pegawai tersebut. Departemen SDM membantu perkembangan karir pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan karywan.

3) Pengembangan karir dengan dukungan pimpinan

Upaya-upaya depertemen SDM untuk meningkatkan dengan memberikan dukungan perkembangan karir para pegawai harus didukung oleh pimpinan tingkat atas dan pimpinan

tingkat menengah. Tanpa adanya dukungan mereka, maka perkembangan karir pegawai tidak akan berlangsung baik.

4) Peran umpan balik terhadap pengembangan karir

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir, maka relatif lebih sulit bagi pegawai untuk bertahan pada tahun-tahun persiapan yang

4. Faktor – faktor pengembangan karir

Menurut Rivai (2008 : 291-295) beberapa hal yang berkaitan dengan pengembangan karir seorang karyawan adalah:

1) Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis. Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir.

2) Ekspour

Kemajuan karir juga dapat dikembangkan melalui exposure. Ekspour menjadi paham dan diharapkan dapat dipertahankan setinggi mungkin. Mengetahui apa yang diharapkan dari adanya promosi, pemindahan ataupun

kesempatan berkarir lainnya dengan melakukan kegiatan yang kondusif.

3) Jaringan kerja

Jaringan kerja berarti perolehan eksposur di luar perusahaan. Kontrak pribadi dan profesional, utamanya melalui asosiasi profesi akan memberikan kontak kepada seseorang yang bisa jadi penting dalam mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan yang lebih baik. Kemudian ketika karir seorang karyawan mencapai jalan buntu atau pemecatan mendorong seseorang masuk ke dalam kelompok paruh waktu, maka kontak-kontak ini bisa membantu tujuan seseorang menuju pada peluang-peluang pekerjaan.

4) Pengunduran Diri

Apabila perusahaan tempat seorang karyawan bekerja tidak memberikan kesempatan berkarier yang banyak dan ternyata di luar perusahaan terbuka kesempatan yang cukup besar untuk berkarir, untuk memenuhi tujuan karirnya karyawan tersebut akan mengundurkan diri

f) Kinerja Karyawan

1. Pengertian kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari,

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”. Menurut Munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

2. Tujuan Penilaian

Didalam Mangkunegara (2017:10), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- a) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, , sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.

- d) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

3. Kontribusi Kinerja

Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih dikenal dengan kinerja. Menurut Maltis dan Jackson (2018) kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

a) Kuantitas Keluaran

Jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya. Misalnya: seorang karyawan pabrik rokok dibagian produksi hanya mampu menghasilkan 250 batang rokok per hari, sedangkan standar umum ditetapkan sebanyak 300 batang rokok per hari. Ini berarti kinerja karyawan tersebut masih dibawah rata-rata.

b) Kualitas Keluaran

Kualitas produksi lebih diutamakan dibandingkan jumlah output. Misalnya: dari 100 batang rokok yang dihasilkan, tingkat kesalahan (cacat) yang ditolerir adalah maksimal sebatang rokok. Apabila karyawan mampu menekan angka maksimum tersebut maka dikatakan memiliki kinerja yang baik

c) Jangka Waktu Keluaran

Ketetapan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang. Apabila karyawan dapat mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Misalnya: waktu standar yang ditetapkan untuk menghasilkan 100 batang rokok adalah 120 menit, jika karyawan dapat mempersingkat menjadi 100 menit per 100 batang, maka kinerja karyawan tersebut dikatakan baik.

d) Tingkat Kehadiran di tempat kerja

Kehadiran karyawan di tempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.

e) Kerja sama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja.

4. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

- a) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan
- c) Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya,

sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

d) Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.

e) Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

f) Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

5. Pengukuran kinerja

Menurut Sutrisno (2019), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

a) Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

b) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja,

- c) Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalahmasalah yang timbul.
- d) Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e) Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

6. Indikator Kinerja karyawan

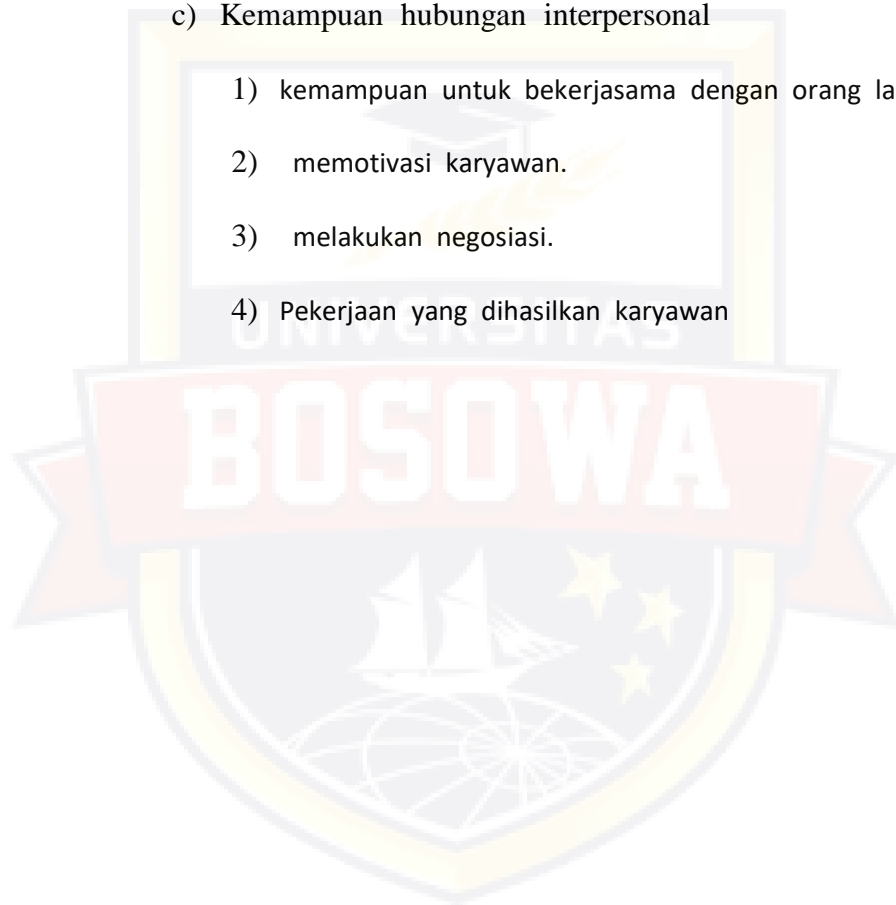
Komponen indikator kinerja karyawan menurut Lazer (2015):

- a) Kemampuan teknis
 - 1) Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan.
 - 2) Kemampuan menggunakan metode.
 - 3) Teknik kerja yang di gunakan karyawan.
 - 4) Peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas.
 - 5) Pengalaman yang pernah dialami karyawan dengan pekerjaan yang sejenis
 - 6) Pelatihan yang diperoleh karyawan.
- b) Kemampuan Konseptual

- 1) Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan.
- 2) Penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.
- 3) Tanggung jawab sebagai seorang karyawan

c) Kemampuan hubungan interpersonal

- 1) kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.
- 2) memotivasi karyawan.
- 3) melakukan negosiasi.
- 4) Pekerjaan yang dihasilkan karyawan



b) Penelitian Terdahulu

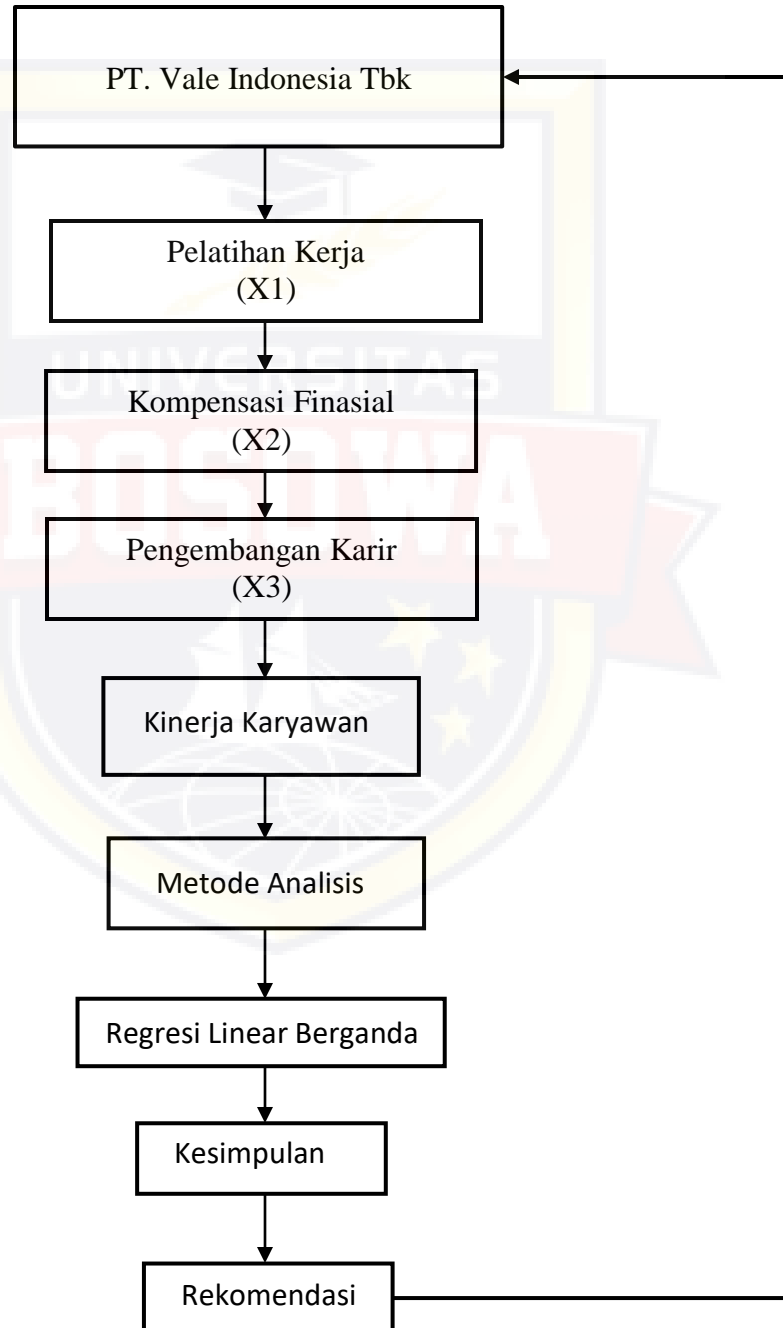
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sabar Ganda Manado (Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, Lucky O.H. Dotulong 2017)	Metode analisis dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan tehnik analisis regresi linear berganda	Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2.	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun (Milafatul	Menggunakan metode simple random sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan	Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan . Stres kerja berpengaruh

	<p>Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, Siti Chamidah 2019)</p>	<p>SPSS</p>	<p>negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>3.</p>	<p>Effect Of Work Environment And Motivation On Workload And Its Implications On Employee Performance Pt. PIn (Persero) Up3 Kebon Jeruk (Sahat Parulian, Ahmad Hidayat Sutawijaya 2020)</p>	<p>Melakukan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data adalah wawancara dan kuesioner. Data dianalisis menggunakan analisis jalur (software SmartPls 3.0) dan matriks korelasi antar dimensi (software SmartPls 3.0)</p>	<p>1) Lingkungan Kerja dan Motivasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 2) Lingkungan kerja, motivasi dan beban kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai</p>

c) Kerangka Pikir

Gambar 2.2
Kerangka pikir



d) Hipotesis

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh Pelatihan kerja, Kompensasi Finansial, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan pada PT.Vale Indonesia Tbk maka peneliti menarik kesimpulan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Pelatih Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Vale Indonesia Tbk

H2 : Kompensasi Finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Vale Indonesia Tbk

H3 : Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Vale Indonesia Tbk

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Jenis data

b. Data Kualitatif

Data kualitatif atau disebut juga data naratif, adalah data dalam penelitian yang menjelaskan suatu fenomena berdasarkan hal-hal yang umumnya tidak dapat dihitung. oleh karena itu, data ini disebut data kualitatif karena berdasarkan kualitas dari suatu objek atau fenomena. karena kualitas umumnya tidak mampu dijelaskan dalam bentuk angka dan statistik maka data kualitatif umumnya disajikan dengan menggunakan penjelasan deskriptif. kalimat, dan gambar.

c. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah jenis data dalam penelitian yang dapat diukur, dihitung, serta dapat dideskripsikan dengan menggunakan angka. umumnya, data seperti ini digunakan untuk menjelaskan fenomena-fenomena yang jelas dan sudah ada instrumen ukurnya.

2. Sumber data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih di lokasi penelitian. data primer diperoleh dengan cara memberikan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan melakukan wawancara (*interview*).

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan teknik sampling purposive, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. teknik ini lebih tepat digunakan oleh peneliti apabila peneliti memerlukan kriteria khusus agar sampel yang di ambil akan sesuai dengan tujuan penelitian dan dapat memecahkan permasalahan penelitian serta dapat memberikan nilai yang lebih representatif. Sehingga teknik yang diambil dapat memenuhi tujuan sebenarnya.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang di hasilkan dan diharapkan dapat membantu mengungkapkan

data yang diharapkan. Sumber data sekunder dapat membantu memberi keterangan atau data pelengkap sebagai bahan perbandingan. Dalam hal ini data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari literature-literatur dan berbagai macam sumber data lainnya seperti: buku-buku yang relevan, jurnal, dan internet.

Dalam hal ini, penelitian menggunakan sumber data sekunder yaitu dokumen PT. Vale Indonesia, Tbk berupa dokumen tentang personalia dan dari buku-buku yang berkaitan dengan penelitian seperti buku dari Malayu S.P Hasibuan, dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia diterbitkan oleh Bumi Aksara tahun 2017, buku dari Veithzal Rivai, Diterbitkan oleh PT Raja Grafindo Persada, tahun 2014 dan jurnal dari Ali Hardana judul Sumber Daya Manusia Insani yang diterbitkan oleh IAIN Padangsidempuan 2005 vol 3 no 1 dan jurnal-jurnal lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor PT. Vale Indonesia Tbk., yang berlokasi Kecamatan nuha kabupaten luwu timur, Sulawesi Selatan

Pelaksanaan penelitian ini berkisar selama kurang lebih dua bulan. Waktu penelitian ini adalah ketika setelah ujian seminar proposal sampai turun ke lapangan untuk mendapatkan data penelitian.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2004:72) mengemukakan bahwa : “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

2. Sampel

Menurut sugiyono (2004:73) mengemukakan bahwa: sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki pepulasi tersebut. Teknik penentuan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu purposive sampling. Natusion (2001:98) mengemukakan bahwa purposive sampling adalah mengambil orang-orang yang terpilih oleh peneliti menurut cirri-ciri spesifik yang di miliki sampel itu. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah laporan kinerja karyawan pada PT. Vale Indonesia, Tbk.

Berdasarkan ukuran populasi yang diperkirakan sebelumnya, penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dalam Sulyanto (2006:100), atau rumus lain yang tercantum di bawah ini.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang bisa di tolerir atau diinginkan (10%)

D. Instrumen Penelitian

Moleong (2000:19) mengatakan bahwa dalam pengumpulan data, pencari tahu (peneliti) alamiah lebih banyak bergantung pada dirinya sendiri sebagai alat. Hal itu, katanya, mungkin disebabkan oleh sukarnya mengkhususkan secara tepat apa yang akan diteliti. Sejalan dengan itu, Nasution (1996:55) mengatakan, “Manusia sebagai instrumen utama dalam penelitian kualitatif dipandang lebih serasi.” Pada penelitian ini, penulis berperan sebagai instrument utama dalam menjanging data dan informasi yang diperlukan. Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan pedoman wawancara, *tape recorder*, kamera, dan lainnya. Untuk melengkapi instrumen yang digunakan, dibuat pula catatan lapangan, yaitu catatan tertulis tentang apa yang didengar, dilihat, dialami, dan dipikirkan selama berlangsungnya pengumpulan dan refleksi data (Bogdan dan Biklen, tt:107).

Menurut Nasution (2000:114) “Wawancara merupakan alat yang ampuh untuk mengungkapkan kenyataan hidup dan apa yang dipikirkan atau yang dirasakan orang tentang berbagai aspek kehidupan.” Melalui tanya jawab, kita dapat memasuki alam pikiran orang lain sehingga diperoleh gambaran tentang dunia mereka. Wawancara dapat berfungsi deskriptif, yaitu melukiskan dunia kenyataan seperti dialami oleh orang lain. Wawancara menurut Guba & Lincoln (Moleong, 2000:137) terdiri atas empat macam, yaitu

- a) wawancara oleh tim atau panel
- b) wawancara tertutup dan wawancara terbuka,
- c) wawancara riwayat lisan
- d) wawancara terstruktur dan tak terstruktur

Dalam penelitian ini, akan digunakan wawancara terstruktur, yaitu dengan menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan. Pedoman wawancara digunakan untuk memperoleh data tentang kinerja pegawai dan keberlakuan nilai kepuasan nasabah yang terdapat dalam cerita, dalam pelayanan kantor PT. Indoco Warna Dunia kabuapten Bulukumba yang berlokasi Jl. Poros bira bulumba no 120A kasuara, Kabupaten bulumba, Sulawesi Selatan 91711.

Untuk pemerolehan data yang diperlukan, dibedakan antara pedoman wawancara yang digunakan khusus untuk penutur dari kalangan masyarakat

kab. bulukumba dan pedoman wawancara untuk seluruh informan. Pedoman wawancara khusus untuk penutur berisi pertanyaan-pertanyaan tentang proses kinerja pegawai dan penuturannya. Pedoman wawancara untuk seluruh informan terdiri atas dua bagian, yaitu pedoman wawancara tentang kinerja pegawai, dan pedoman wawancara tentang keberlakuan nilai produktivitas karyawan.

Tape recorder digunakan untuk merekam kepuasan nasabah terhadap kinerja pegawai yang dituturkan oleh penutur dan merekam pembicaraan saat mengadakan wawancara. Kamera digunakan untuk mendokumentasikan peristiwa-peristiwa atau hal-hal yang dianggap mendukung serta mendapatkan kejelasan tentang data tertentu dalam penelitian, sementara catatan lapangan digunakan untuk mencatat hal-hal yang dianggap perlu dan mendukung penelitian.

E. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007, *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung).

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (*independent variable*) atau variabel X adalah variabel yang dipandang sebagai penyebab munculnya variabel terikat

yang diduga sebagai akibatnya. Sedangkan variabel terikat (dependent variable) atau variabel Y adalah variabel (akibat) yang dipradugakan, yang bervariasi mengikuti perubahan dari variabel-variabel bebas. Umumnya merupakan kondisi yang ingin kita ungkapkan dan jelaskan (Kerlinger, 1992:58-59).

F. Jenis dan sumber data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Data

a. Data Kualitatif

Data kualitatif atau disebut juga data naratif, adalah data dalam penelitian yang menjelaskan suatu fenomena berdasarkan hal-hal yang umumnya tidak dapat dihitung. oleh karena itu, data ini disebut data kualitatif karena berdasarkan kualitas dari suatu objek atau fenomena. karena kualitas umumnya tidak mampu dijelaskan dalam bentuk angka dan statistik maka data kualitatif umumnya disajikan dengan menggunakan penjelasan deskriptif. kalimat, dan gambar.

b. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah jenis data dalam penelitian yang dapat diukur, dihitung, serta dapat dideskripsikan dengan menggunakan angka. umumnya, data seperti ini digunakan untuk menjelaskan fenomena-fenomena yang jelas dan sudah ada instrumen ukurnya.

2. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut :

a. Data primer

Data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih di lokasi penelitian. data primer diperoleh dengan cara memberikan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan melakukan wawancara (*interview*).

b. Data sekunder

Data sekunder, yakni data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku, jurnal-jurna; penelitian, majalah, dan situs internet untuk mendukung penelitian ini.

G. Teknik Pengumpulan data

Menurut sugiyono,(2018:224) bahwa pengumpulan data diperoleh dari angket atau kuesioner, wawancara, studi dokumentasi. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi.

Dalam menghimpun data sebagai dasar dalam melakukan penelitian, maka digunakan teknik pengempulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Vale Indonesia, Tbk.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab kepada karyawan PT. Vale Indonesia, Tbk

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data dari buku-buku, jurnal-jurnal penelitian, majalah dan internet yang memiliki relevansi dengan penelitian.

H. Teknik Analisis data

1. Analisis Deskriptif

Metode pengujian analisis deskriptif dimaksudkan untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana kuesioner dapat menjadi alat ukur yang valid dan reliabel dalam mengukur suatu gejala yang ada Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengukur apa yang diukur atau dengan kata lain apakah alat ukur tersebut telah tepat untuk mengukur obyek yang diteliti (Kuncoro, 2009).

- a. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *pearson correlation*. Jika total *pearson correlation* $\leq 0,5$ maka dikatakan valid dan jika nilai total *pearson correlation* $\geq 0,5$ maka

dikatakan tidak valid. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS.

- b. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama hasil yang diperoleh konsisten, maka alat ukur tersebut dapat dikatakan reliabel. Uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik *Cronbach's alpha*. Suatu instrument dikatakan reliable apabila mempunyai nilai alpha lebih besar dari 0,60 (Sujarweni, 2015). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS.

2. Regresi Linear Berganda

Regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linear sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*) (Siregar, 2013).

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

Keterangan :

Y = produktivitas karyawan

X 1 = keselamatan kerja

X2 = Kesehatan kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

e = Error

I. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel di dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi dan Pelatihan kerja

Secara umum kesejahteraan dan kesehatan ialah proses pemenuhan perlindungan berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan. Sebaliknya, pengertian orang awam dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia adalah mereka harus selalu memberikan apa saja yang diharapkan dari pelanggan atau orang lain yang serupa dengan mereka. Menurut Kotler (1994), pelayanan adalah suatu peristiwa atau hasil yang secara konsisten dibagikan oleh satu organisasi dengan organisasi lain yang biasanya tidak kasat mata, dan balasannya tidak secara konsisten dibagikan oleh organisasi lain yang bersangkutan. Hadipranata (1980) beropini bahwa pelayanan ialah acara pelengkap di luar kiprah pokok (uraian pekerjaan) yang diberikan kepada konsumen-pelanggan, nasabah, dan satu ini serta dirasakan baik sebagai penghargaan atau kehormatan.

Sedangkan Gronroos mendefinisikan pelayanan sebagai suatu kejadian yang tidak terlihat atau rangkaian kejadian yang tidak terlihat yang dihasilkan dari interaksi antara pelanggan dan penyedia layanan atau hal

lain yang ditawarkan oleh penyedia layanan dan ditujukan untuk mengatasi masalah bagi pelanggan atau konsumen..

Apabila kinerja pegawai telah tersusun dengan baik, maka manajemen pelayanan akan mulai tersistematis

2. Kinerja karyawan

Seperti yang sudah kita ketahui bersama bahwa kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan.

Hasil dari kinerja karyawan ini bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Karakteristik Pengelolaan perusahaan

a) Sejarah singkat Perusahaan

Sebuah wilayah pertambangan nikel bernama Sorowako dapat ditemukan di Kecamatan Nuha Provinsi Sulawesi Selatan di Kabupaten Luwu Timur. Sejak tahun 1964, kawasan ini ditetapkan oleh pemerintah sebagai kawasan pemukiman.

Letak kawasan Sorowako kurang lebih 300 meter di atas permukaan laut, dan sekitar 600 KM sebelah utara kota Makassar. Dari Makassar dapat ditempuh menggunakan transportasi darat dengan waktu tempuh 12 jam perjalanan. Jika menggunakan pesawat, hanya membutuhkan waktu sekitar 1 jam. Selain itu, Sorowako terletak di lereng pegunungan Verbeek yang menyimpan endapan nikel.

Distrik Nuha mencakup desa -desa berikut di dekat Sorowako: Desa Nuha, Desa Matano, Desa Magani, dan dusun -dusun terdekat Pontada, Salonsa, Kamp Lama, dan Lawewu. Saat ini, wilayah Sorowako telah tumbuh dan dipisahkan di antara pemukiman Sorowako, Magani, dan Nikkel. Sorowako, yang memiliki populasi kecil sebelum pendirian Pt Vale

International Nickel Company / Valeinco di wilayah ini, saat ini (2012) memiliki populasi yang lebih besar karena sebagian besar pekerja tinggal di sini. Persentase kecil dari ekspatriat (mereka yang tinggal di luar negeri) membentuk populasi yang tersisa di Sorowako, yang terdiri dari sekitar 70% migran dari hampir setiap provinsi di Indonesia. Selain itu, Padoe adalah bahasa asli beberapa orang Aborigin di Sorowako

Three well-known lakes, including Lake Towuti, Lake Mahalona, and Lake Matano Yang, are located close to Sorowako. The Larona River, which links the three lakes, empties into Malili, the county seat of East Luwu.

11 years after the Tomoni tribe was hanged in their neighborhood, now known as Sorowako, A Dutch-Bernam Kruyt made the initial discovery of nickel seeds in South Sulawesi's Verbeek Mountains in 1901. Geologists from Inco Limited, known as Flat Elves, studied the nickel resources at Sorowako in 1937. Following that, the Indonesian government and PT International Nickel Indonesia, Tbk (INCO) negotiated a contract for the work, and in 1977, the nickel mining and processing facilities in Sorowako were officially opened. After

Salah satu produsen nikel utama Indonesia adalah Pt. Vale Indonesia. Karena perjanjian perburuhan didirikan dengan

Pemerintah Republik Indonesia pada tahun 1968, yang berlangsung lebih dari 30 tahun, Pt. Inco mengubah namanya menjadi Pt. Vale Inco pada tahun 2006. Tentang Rekomendasi Eksekutif Korporat, pt. Nama Vale Inco diubah menjadi Pt. Vale Indonesia pada 2011. Sebagai tahap pertama, pt. Vale Indonesia didirikan pada 2012 untuk menggantikan Pt. Inco sebagai nama perusahaan. Matte Nickel, produk setengah jadi yang terbuat dari bijih laterit, diproduksi oleh Pt. Vale Indonesia. Di Pt. Vale Indonesia, proses penambangan adalah proses berkelanjutan yang dimulai dengan eksplorasi dan berakhir dengan final

Sorowako terkenal sebagai pusat bisnis untuk sektor industri dan perdagangan sebagai akibat dari perdagangan lokal di sana. Kuota populasi di bagian tambang ini telah meningkat secara signifikan sebagai akibat dari sejumlah besar orang yang secara aktif mencari kemungkinan untuk mengucapkan selamat tinggal kepada orang yang mereka cintai. Berbagai kelompok etnis, termasuk kelompok Toraja, Padoe, Bugis, Batak, Sunda, Jawa, dan Kalimantan, serta banyak orang asing, saat ini diwakili di Sorowako.

B. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Karakteristik Responden

Deskripsi responden merupakan gambaran nyata dalam sebuah organisasi yang dijadikan sebagai dasar pengambilan data untuk dijadikan sebagai data pokok dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan-karyawan yang berada pada PT. Vale Indonesia, Tbk., dari 500 karyawan diambil secara acak sebagai responden. Pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner penelitian secara langsung kepada responden yang bekerja pada PT. Vale Indonesia, Tbk. Penyebaran kuesioner dilaksanakan pada tanggal 01 Mei 2023 guna memperoleh gambaran tentang Pelatihan kerja, kompensasi finansial dan pengembangan karir berdasarkan jawaban dari 60 responden untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap kuesioner yang diajukan sesuai tingkat substansi pemahaman karyawan. Dalam penelitian ini diperoleh informasi tentang identitas responden mengenai kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Berikut ini adalah deskripsi responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan jabatan.

a) Presentase Responden Berdasarkan umur

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Vale Indonesia, Tbk, maka diperoleh data tentang usia responden seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Presentase Responden Berdasarkan Umur

NO	Umur (Tahun)	Jumlah Orang	Presentase %
1	20 – 30	22	36 %
2	31 - 40	35	56 %
3	41 - 46	3	8 %
Total		60	100 %

Sumber: data di olah 2023

Berdasarkan tabel 4.1 frequency usia responden diatas dapat dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 60 orang terdapat 22 orang (36%) berusia 20-30 tahun, 35 orang(56%), berusia 31-40 tahun, 3 orang (8%), berusia berusia 41-46 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa usia responden yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 31-40 tahun atau sebesar 56%.

b) Persentase responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Vale Indonesia, Tbk, maka diperoleh data tentang jenis kelamin yang terbagi menjadi responden laki-laki dan perempuan seperti tabel berikut:

Tabel 4.2
Presentase responden berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase %
1	Laki - laki	42	68 %
2	Perempuan	18	32 %
	Total	60	100 %

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.2 frequency jenis kelamin diatas dapat dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 60 orang. Jumlah responden laki-laki dalam penelitian ini sebanyak 42 orang atau sebesar 68 %. Sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 18 orang atau sebesar 32 %

c) **Persentase responden berdasarkan Pendidikan**

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Vale Indonesia, Tbk, maka diperoleh data tentang Pendidikan responden seperti tabel berikut:

Tabel 4.3
Presentase responden berdasarkan Pendidikan

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase %
1	Strata 1	35	44 %

2	Diploma	18	37 %
3	SMA	7	19 %
Total		60	100 %

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3 frequency pendidikan diatas dapat dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 30 orang. Tingkat Pendidikan sma dalam penelitian ini sebanyak 7 orang atau sebesar 19%, tingkat Pendidikan diploma sebanyak 18 orang 37% sedangkan penddikan strata 1 sebanyak 35 orang atau sebesar 44 %

2. Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi responden merupakan gambaran nyata dalam sebuah organisasi yang dijadikan sebagai dasar pengambilan data untuk di jadikan sebagai data pokok dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan-karyawan yang berada pada PT. Vale Indonesia, Tbk

a) Kinerja karyawan(Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh jawaban responden terhadap variabel kompensasi yang dapat dilihat pada table 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Deskripsi Jawaban Responden Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

1	Karyawan menerima gaji sesuai beban kerja dan tanggung jawab	16	20	10	14	0
2	Pemimpin selalu memberikan pengarahan setiap pekerjaan	20	14	14	10	2
3	Rekan kerja selalu memberi nasehat dukungan dan membantu karyawan apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	10	18	20	10	2
4	karyawan bekerja dalam lingkungan kerja dengan kondisi yang aman, bersih dan nyaman.	10	20	14	14	2
5	Ketersediaan sarana dan fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan dalam menjalankan	10	20	14	14	2

	pekerjaan telah membuat anda merasa nyaman.					
--	---	--	--	--	--	--

Pada tabel 5.5 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan pertama karyawan menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab dan yang memilih SS = 16 orang, yang memilih S = 20 orang, yang memilih KS = 10 orang, yang memilih TS = 14 orang dan yang memilih STS = 0 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 60 orang.
- 2) Pernyataan kedua pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan yang memilih SS = 20 orang, yang memilih S = 14 orang, yang memilih KS = 14 orang, yang memilih TS = 10 orang dan yang memilih STS = 2 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 60 orang.
- 3) Pernyataan ketiga rekan kerja selalu memberi nasehat dukungan dan membantu karyawan dalam pekerjaan dan yang memilih SS = 10 orang, yang memilih S = 18 orang, yang memilih KS = 20 orang, yang memilih TS = 10

orang dan yang memilih STS = 2 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 60 orang.

4) Pernyataan keempat karyawan bekerja dalam lingkungan kerja dengan kondisi yang aman, bersih dan nyaman yang memilih SS = 10 orang, dan yang memilih S = 20 orang, yang memilih KS = 14 orang, yang memilih TS = 14 orang dan yang memilih STS = 2 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 60 orang.

5) Pernyataan kelima ketersediaan sarana dan fasilitas kerja yang di butuhkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan telah membuat anda merasa nyaman, dan yang memilih SS = 10 orang, yang memilih S = 20 orang, yang memilih KS = 14 orang, yang memilih TS = 14 orang dan yang memilih STS = 2 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 60 orang

b) Pelatihan Kerja(X1)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh jawaban responden terhadap variabel Kompensasi finansial yang dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Deskripsi Jawaban Responden Pelatihan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan menerima gaji sesuai beban kerja dan tanggung jawab	16	20	10	14	0
2	Pemimpin selalu memberikan pengarahan setiap pekerjaan	20	14	14	10	2
3	Rekan kerja selalu memberi nasehat dukungan dan membantu karyawan apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	10	18	20	10	2
4	karyawan bekerja dalam lingkungan kerja dengan kondisi yang aman, bersih dan nyaman.	10	20	14	14	2
5	Ketersediaan sarana dan	10	20	14	14	2

	<p>fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan telah membuat anda merasa nyaman.</p>					
--	---	--	--	--	--	--

c) Kompensasi Finansial (X2)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh jawaban responden terhadap variabel Kompensasi yang dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.7
Deskripsi Jawaban Responden Kompensasi Finansial

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji dan upah yang karyawan terima sesuai dengan pekerjaan	30	12	8	10	0

2	Pemberian insentif kepada karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku	20	14	14	10	2
3	Tunjangan yang diberikan karyawan sesuai dengan keinginan karyawan	10	18	16	14	2
4	Karyawan diberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan agar lebih mengembangkan pengetahuan yang dimilikinya	10	20	14	14	2

Pada table 4.7 mendeskripsikan sebagai berikut :

- 1) Pernyataan pertama gaji dan upah yang karyawan terima sesuai dengan pekerjaan yang, dan memilih SS = 30 orang, yang memilih S = 12 orang, yang memilih KS = 8 orang, yang memilih TS = 10 orang dan yang memilih STS = 0 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 60 orang.
- 2) Pernyataan kedua pemberian insentif kepada karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, dan yang memilih SS =20 orang, yang memilih S = 14 orang, yang

memilih KS = 14 orang, yang memilih TS = 10 orang dan yang memilih STS = 2 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 60 orang.

3) Pernyataan ketiga tunjangan yang diberikan karyawan sesuai dengan keinginan karyawan, dan yang memilih SS = 10 orang, yang memilih S = 18 orang, yang memilih KS = 16 orang, yang memilih TS = 14 orang dan yang memilih STS = 2 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 60 orang.

4) Pernyataan keempat karyawan diberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan agar lebih mengembangkan pengetahuan yang dimilikinya, dan yang memilih SS = 10 orang, yang memilih S = 20 orang, yang memilih KS = 14 orang, yang memilih TS = 14 orang dan yang memilih STS = 2 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 60 orang.

d) Pengembangan karir(X3)

3. Uji validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen koesioner valid atau tidak. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan

a) Uji Validitas variable Pelatihan Kerja (X1)

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Kompensasi

Variabel	Item	Person correlation	R Kritis	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	1	0,616	0,30	Valid
	2	0,671	0,30	Valid
	3	0,449	0,30	Valid
	4	0,605	0,30	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel diketahui seluruh item pernyataan variabel komunikasi internal menunjukkan nilai korelasi item total lebih besar dari R kritis (0,30) dengan nilai terendah 0,449 dan nilai tertinggi 0,671. Dengan demikian keseluruhan item pernyataan variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kompensasi.

b) Uji Validitas variable Kompensasi (X2)

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Kompensasi finansial

Variabel	Item	Person correlation	R Kritis	Keterangan
Kompensasi Finansial (X2)	1	0,616	0,30	Valid
	2	0,671	0,30	Valid
	3	0,449	0,30	Valid
	4	0,605	0,30	Valid

Sumber data diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel diketahui seluruh item pernyataan variabel komunikasi internal menunjukkan nilai korelasi item total lebih besar dari R kritis (0,30) dengan nilai terendah 0,449 dan nilai tertinggi 0,671. Dengan demikian

keseluruhan item pernyataan variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kompensasi.

c) Uji Validitas variable Pengembangan Karir (X3)

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Variabel	Item	Person correlation	R Kritis	Keterangan
Pengembangan karir (X3)	1	0,862	0,30	Valid
	2	0,803	0,30	Valid
	3	0,728	0,30	Valid
	4	0,631	0,30	Valid

Sumber data diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel diketahui seluruh item pernyataan variabel komunikasi internal menunjukkan nilai korelasi item total lebih besar dari R kritis (0,30) dengan nilai terendah 0,631 dan nilai tertinggi 0,862. Dengan demikian keseluruhan item pernyataan variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel motivasi

d) Uji validitas variable Kinerja karyawan

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item	Person correlation	R Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,619	0,30	Valid
	2	0,890	0,30	Valid
	3	0,745	0,30	Valid
	4	0,606	0,30	Valid

Sumber data diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel diketahui seluruh item pernyataan variabel komunikasi internal menunjukkan nilai korelasi item total lebih besar dari R kritis (0,30) dengan nilai terendah 0,606 dan nilai tertinggi 0,852. Dengan demikian keseluruhan item pernyataan variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kepuasan kerja.

b. Reabilitas

Hasil output SPSS analisis uji Reabilitas/validasi untuk pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Vale Indonesia, Tbk. dapat dilihat pada tabel berikut:

- a) Uji realibilitas variable kompensasi Finansial

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Item
,871	6

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 23

Dapat dilihat pada nilai cronbach's alpha dari item pertanyaan X1 dan X4 maka nilai cronbach's alpha adalah 0,871 Nilai ini lebih besar dari >0,70 artinya indikato-indikator dalam penelitian itu telah reliabel.

- b) Uji realibilitas variable Disiplin kerja

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Item
,671	9

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 23

Dapat dilihat pada nilai cronbach's alpha dari item pertanyaan X2 dan X4 maka nilai cronbach's alpha adalah 0,671 Nilai ini lebih besar dari >0,70 artinya indikato-indikator dalam penelitian itu telah reliabel.

c) Uji realibilitas variable Motivasi

Tabel 4.14
Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Item
,875	5

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 23

Dapat dilihat nilai cronbach's alpha sebelumnya adalah 0,875 setelah dihilangkan item pertanyaan X3 dan Y maka nilai cronbach's alpha 0,875 nilai ini lebih besar dari >0,70, artinya indikator-indikator dalam penelitian ini telah reliabel.

4. Analisis regresi linear berganda

Hasil output untuk pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan karyawan pada umkm Makananku.Mcn., dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standard Coefisients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,241	,218		1,104	,281
Pelatihan kerja	,162	,062	,156	2,603	,016
Kompensasi	,221	,230		1,304	,217
Pengembangan karir	,746	,051	,880	16,671	,000

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan Tabel 4.15 maka dapat dikemukakan bentuk model persamaan regresi linear berganda untuk pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada karyawan pada PT. Vale Indonesia Tbk.

$$Y = 0,241 X + 0,162X_1 + 0,221X_2 + 0,746X_3$$

Interprestasi dari persamaan regresi linear bergada yang dihasilkn sebagai berikut:

- a) Berdasarkan nilai konstanta 0,241 artinya tanpa adanya pengaruh kompensasi dan pengembangan karir, maka kepuasan kerja pada Karyawan PT. Vale Indonesia Tbk. 0,241 atau 24,1%.
- b) Nilai koefisien regresi berganda kompensasi karyawan PT. Vale Indonesia Tbk adalah 0,162 artinya setiap peningkatan 1 satuan kompensasi karyawan PT. Vale Indonesia Tbk maka kepuasan

kerja pada karyawan PT. Vale Indonesia Tbk meningkat 0,162 atau 16,2% dengan asumsi bahwa selain kompensasi ada faktor lain yang mempengaruhi.

- c) Nilai koefisien berganda pada motivasi karyawan adalah 0.746 artinya setiap peningkatan 1 satuan motivasi pada karyawan PT. Vale Indonesia Tbk PT. Vale Indonesia Tbk akan miningkat sebesar 0,746 atau sama dengan 74,6%, sisahnya sebesar 24,4 % di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti.

5. Uji Hipotesis

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (kompensasi ,motivasi dan disiplin kerja) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (kepuasan kerja)

Tabel 4.16
Pengujian Hipotesis dengan Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	12,918	2	6,459	181,224	,000
Residual	,784	22	,036		
Total	13,702	24			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin kerja, Kompensasi

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 23

Pengujian hipotesi dengan uji f seperti dalam tabel 5.16 ANOVA.

Pengujian ini bertujuan untuk mengatahui apakah variabel

independen (kompensasi dan motivasi) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Dengan menggunakan taraf signifikan (α) = 5% (0,05) dan df 1=2 di peroleh nilai f_{tabel} 19,00. Nilai f_{hitung} dalam tabel sebesar 181,224 sehingga nilai f^{hitung} besar dari f_{tabel} ($181,224 \geq 19,00$) dan nilai sigfikannya lebih kecil dari pada alpha =0.05 ($0,00 \leq 0,05$). Maka kesimpulan adalah menerima H1 dan menolak H0. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian kompensasi dan motivasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan UMKM Makanku.Mcn dengan kata lain hipotesis yang diajukan diterima.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,971 ^a	,943	,983	,189

Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber data diolah menggunakan SPSS 23

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai rskware (R^2) adalah pengaruh kompensasi dan motivasi sebesar 0.943 atau 94.3% terhadap kepuasan kerja yang dari hasil olah data koesioner ada UMKM Makanku.Mcn. Sedangkan sisanya sebesar 5.7%

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti atau diluar penelitian.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Vale Indonesia Tbk

1. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kompensasi finansial karyawan

PT. Vale Indonesia Tbk

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Vale Indonesia Tbk ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan dimana koefisien variabel sebesar 0,162 dengan tingkat signifikan 0,16 ($0,16 < 0,05$) ini juga dapat dibuktikan *t* hitung yang lebih besar dari pada *f* tabel ($2,603 > 1,711$). Kompensasi sebagai sesuatu yang diterima sebagai pengganti jasa mereka pada perusahaan dan pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian adalah baik, dengan artian bahwa adanya gaji yang diterima karyawan, dirasa lebih sesuai dengan pekerjaan dan beban kerja karyawan, adanya kesesuaian gaji yang diterima karyawan dan diberikan tepat pada waktu

setiap bulan, adanya perusahaan yang telah memberikan insentif kepada setiap karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya, adanya perusahaan yang memberikan tunjangan kepada setiap karyawan sesuai dengan jabatan diperusahaan, adanya fasilitas dikantor yang disediakan oleh perusahaan yang dirasa lebih menunjang aktifitas kerja karyawan yang baik, telah menjadikan merasa nyaman dan

2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Vale Indonesia Tbk

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada umkm makananku. Men ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan dimana koefisien variabel sebesar 0,162 dengan tingkat signifikan 0,13 ($0,13 < 0,05$) ini juga dapat dibuktikan t_{hitung} yang lebih besar dari pada f tabel ($2,132 > 1,711$).

3. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan PT. Vale Indonesia Tbk

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Vale Indonesia Tbk ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan dimana koefisien variabel sebesar 0,746 dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) ini juga dapat dibuktikan dengan t_{hitung} yang lebih

besar dari pada f_{tabel} ($14,671 > 1,711$). Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa pengaruh signifikan secara langsung antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa semakin baik pemberian motivasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan pada PT. Vale Indonesia Tbk. Demikian sebaliknya, apabila pemberian motivasi tidak dilakukan maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Hal ini relevan dengan pendapat (Hasibuan 2007), mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upanyanya untuk mencapai kepuasan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor: tingkat gaji, kepemimpinan, rekan kerja yang mendukung, kondisi kerja yang mendukung, fasilitas kantor (Rivai 2011:859). Menurut Lutan (2008) beberapa faktor utama yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja diantaranya pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, kondisi kerja yang kesemuanya itu ada di dalam pemberian motivasi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh bodur (2008), Matthews (2008), bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astutik (2010), bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan dan dengan arah positif terhadap kepuasan kerja. Dan juga menurut para responden yang merupakan karyawan pada PT. Vale Indonesia Tbk

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, terkait analisis pelatihan kerja, kompensasi finansial dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Vale Indonesia Tbk cukup memuaskan karena didalam melakukan pekerjaan harus terdapat motivasi dan komunikasi sangat berkaitan agar selalu semangat dalam bekerja. Apabila tidak terdapat pengembangan karir dalam pekerjaan maka akan mempengaruhi hasil sebuah pekerjaan dan begitu pula dengan kompensasi finansial ketika komunikasi antara sesama rekan kerja tidak baik maka akan mempengaruhi hasil kerja. Pengembangan karir dalam melakukan pekerjaan adalah sebuah tindakan yang tidak baik untuk individu seseorang bukan hanya berdampak bagi perusahaan tetapi juga berdampak bagi perusahaan. Apabila pegawai mengikuti pelatihan kerja dalam bekerja akan menurunkan kualitas kerja karyawan tersebut pekerjaan akan tidak maksimal.

Berdasarkan data yang didapatkan peneliti setelah melakukan wawancara, dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa Motivasi, Komunikasi dan stres kerja terhadap kupsan kerja berpengaruh positif dalam melakukan pekerjaan. Dari hasil penelitian ini motivasi, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh besar dalam hasil akhir sebuah pekerjaan.

B. Saran

1. Agar tercapainya sebuah target perusahaan sebaiknya PT. Vale Indonesia menambah fasilitas-fasilitas penunjang yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, seperti di sediakannya mekanik untuk mengontrol keadaan mesin pabrik dan Eskavator agar bisa melakukan pemeliharaan mesin operasional secara berkala untuk menghindari kerusakan pada mesin operasional.
2. Untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan motivasi, komunikasi dan stres kerja sebaiknya memilih narasumber di bidang lain agar dapat mengetahui keadaan sebenarnya di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung* : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta* : Gava Media.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 3. Penerbit Erlangga*.
- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV*.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga*.
- Moekijat. (2010). *Sumber Daya Manusia. Bandung* : CV. Mandar Maju.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. 2019. *Budaya Organisasi. Jakarta* : Prenada Media.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *“Human Capital Management”*. Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- Salmah Pattisahusiwa. 2013. *Pengaruh job description dan job specification terhadap kinerja pegawai pada organisasi di lingkungan pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara, Jurnal Manajemen Vol: 10 No. 1. Pp. 57- 65*.
- Shinta Tanumiharjo, Abdul Hakim dan Irwan Noor, 2013. *Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretarian Daerah)*