

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grafindo Makassar

Syahrul Aqil Galib

^{1,2} Program Studi Manajemen Universitas Pejuang Republik Indonesia Makassar

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan berupa metode survei melalui penyebaran kuesioner. Sampel penelitian berjumlah 34 responden, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrumen penelitian, regresi linier berganda, uji t, Uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendidikan, pelatihan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pendidikan, pelatihan, kompensasi dan kinerja karyawan

Copyright (c) 2023 Syahrul Aqil Galib

✉ Corresponding author :

Email Address : aqilsecret@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau perusahaan, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Mangkunegara (2004: 67), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kontribusi karyawan pada perusahaan akan menjadi penting, jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berperilaku secara benar. Tidak hanya jumlah usaha tetapi juga arah dari usaha. Sifat-sifat yang ada pada diri karyawan, upaya atau kemauan untuk bekerja, serta berbagai hal yang merupakan dukungan dari organisasi sangat besar artinya bagi keberhasilan kinerja karyawan (Suhardi Sigit, 2003: 68). Dengan demikian setiap karyawan perlu mengetahui dengan pasti apa yang menjadi tanggung jawab utamanya, kinerja seperti apa yang harus dicapainya serta dapat mengukur sendiri sesuai indikator keberhasilannya. Banyak hal yang menjadi perhatian pihak manajemen guna mendorong kinerja karyawan beberapa diantaranya faktor pendidikan, pelatihan dan kompensasi.

Pendidikan merupakan suatu investasi yang sangat penting dalam kehidupan suatu bangsa untuk meningkatkan kualitas hidup manusia. Dengan pendidikan, seseorang dapat memperoleh sejumlah pengetahuan dan keterampilan, oleh karena itu pendidikan

merupakan bagian yang penting dalam rangka pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Crow an Crow (dalam Zahara dan Lisma, 1995:2), mendefinisikan pendidikan adalah proses yang berisi berbagai macam kegiatan yang sesuai dengan kegiatan seseorang untuk kehidupan sosialnya dan membantunya meneruskan kebiasaan dan kebudayaan serta kelembagaan sosial dari generasi ke generasi.

Selain itu pendidikan juga merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para karyawan sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja. Dengan demikian, karyawan yang pernah mengikuti pendidikan diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dan mampu mengatasi segala kesulitan yang datang sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan bertanggung jawab dalam bidang masing-masing. Sebab kesungguhan seseorang untuk menghasilkan pekerjaan yang baik dan diandalkan mutunya menunjukkan kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi akan terlihat dari keinginan yang kuat untuk selalu menghasilkan sesuatu atau menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Disamping program pendidikan, pentingnya program pelatihan akhirnya menjadi sebuah keharusan dan kebutuhan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman karyawannya di semua level. Perusahaan haruslah mampu mengidentifikasi kebutuhan organisasi, individu, model dan jenis pelatihan dan pengembangan serta departemen/level yang akan dilatih agar dapat disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai sehingga membuka peluang terjadinya alih keterampilan, pengetahuan dan pengalaman untuk pekerjaan yang lebih baik dimasa depan.

Program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, keterampilan, sikap/moral dan potensi organisasi (Gomez, dkk, 2001:13). Untuk melihat efektifitas program pelatihan dan pengembangan maka perusahaan perlu melakukan penilaian terhadap perubahan sikap dan keterampilan. Diperlukan penilaian terhadap perubahan sikap dan keterampilan para karyawan, atau peningkatan prestasi kerja. Selain itu, penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan diharapkan dapat mendukung karir karyawan yang dapat dicapai selama tugasnya.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (Russell dalam Gomes: 2003: 197). Pelatihan merupakan suatu proses mengubah perilaku karyawan yang sistematis dalam suatu kerangka tujuan untuk meningkatkan sasaran organisasi (Ivacevich dalam Ismanto, 2004: 44). Pelatihan bagi karyawan merupakan suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Mangkuprawira, 2004: 135).

Selain pendidikan dan pelatihan, kinerja seorang karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diterimanya, motivasi dasar dari kebanyakan orang menjadi karyawan pada suatu perusahaan tertentu adalah mencari nafkah. Berarti apabila disuatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, dilain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu (Siagian, 2006:252). Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar

bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi (Wayne dalam Mangkuprawira, 2004: 196).

Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. (Samsudin Sadili, 2006: 187).

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti, pihak perusahaan melakukan program pendidikan, pelatihan setiap tahunnya demi meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dari setiap karyawannya, disamping melaksanakan pendidikan dan pelatihan pihak perusahaan juga memberikan kompensasi dalam bentuk insentif kepada setiap karyawan yang mampu melaksanakan tugas yang diberikan. Tetapi dalam observasi tersebut, peneliti menilai kinerja dari total keseluruhan karyawan masih belum maksimal dengan apa yang telah dilakukan oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian tentang Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Grafindo Makassar, dimana penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Didalam penelitian ini sangat penting untuk mengetahui pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Kompensasi, peneliti menggunakan analisa statistik inferensial untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun populasi adalah seluruh Karyawan PT. Grafindo Makassar dan teknik yang digunakan peneliti untuk menentukan jumlah sampel menggunakan teknik sampling jenuh dari jumlah populasi sebanyak 34 orang.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2) dan kompensasi (X_3) sebagai variabel bebas, dan kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang diberikan dan data sekunder yang diperoleh dalam bentuk dokumen sebagai data pendukung. Instrumen penelitian yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti dengan menggunakan program SPSS versi 22.

Teknik analisa data dengan menggunakan secara statistik inferensial, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisa regresi dengan model regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Dimana:

Y : Kinerja

a : Konstanta

b : Koefisien regresi parsial

X_1 : Pendidikan

X_2 : Pelatihan

X_3 : Kompensasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	19	55.9	55.9	55.9
	Perempuan	15	44.1	44.1	100.0
Total		34	100.0	100.0	

Sebanyak 19 orang dari jumlah responden laki-laki dan sebanyak 15 orang dari jumlah responden perempuan menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan.

Uji Validitas dan Realibilitas

Tabel 2. Hasil uji validasi masing-masing variabel

No	Nilai R_{hitung}				Nilai R_{tabel}
	Pendidikan (X_1)	Pelatihan (X_2)	Kompensasi (X_3)	Kinerja Karyawan (Y)	
1.	0,781	0,561	0,634	0,699	Valid
2.	0,699	0,703	0,694	0,723	Valid
3.	0,510	0,761	0,758	0,736	Valid
4.	0,737	0,777	0,669	0,689	Valid
5.	0,743	0,628	0,753	0,683	Valid

Hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} semua instrumen untuk setiap variabel $> 0,339$, sehingga pernyataan instrumen dari variabel yang digunakan secara umum valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	4

Pada uji reliabilitas terlihat bahwa semua variabel bebas dan variabel terikat mendapat nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,938. Dengan demikian, disimpulkan bahwa struktur pertanyaan dari masing-masing variabel adalah reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan bantuan aplikasi statistik *SPSS ver. 22*, diperoleh hasil regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.341	1.077		-.316	.754
	Pendidikan	.371	.136	.361	2.737	.010
	Pelatihan	.415	.088	.419	4.737	.000
	Kompensasi	.243	.099	.265	2.446	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output SPSS di atas terlihat nilai koefisien regresi pada nilai *Unstandardized Coefficients "B"*, sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,341 + 0,371X_1 + 0,415X_2 + 0,243X_3$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar -0,341, memiliki arti bahwa jika variabel bebas bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka diprediksikan kinerja karyawan akan bernilai sebesar -0,341.
- b. Nilai pendidikan sebesar 0,371, memiliki arti bahwa jika pendidikan mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik, maka diprediksikan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,371.
- c. Nilai pelatihan sebesar 0,415, memiliki arti bahwa jika pelatihan mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik, maka diprediksikan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,415.
- d. Nilai kompensasi sebesar 0,243, memiliki arti bahwa jika kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik, maka diprediksikan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,243.

Sehingga dari persamaan tersebut dapat diprediksikan bahwa dimana semakin baik pendidikan, pelatihan dan kompensasi maka akan diikuti oleh semakin baiknya kinerja karyawan PT. Grafindo Makassar.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji statistik t)

Uji t digunakan untuk menguji dan melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variable Y. Apabila t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} maka hipotesis diterima dan sebaliknya. Hasil t_{hitung} variabel X dan Variabel Y dapat dilihat dari table berikut:

Tabel 5. Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.341	1.077		-.316	.754
	Pendidikan	.371	.136	.361	2.737	.010
	Pelatihan	.415	.088	.419	4.737	.000
	Kompensasi	.243	.099	.265	2.446	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa variable Pendidikan (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} yakni 2,737 dengan nilai t_{tabel} 2,042 dan signifikansi 0,010 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ yakni H_a diterima, artinya pendidikan (X_1) secara partial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pelatihan (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} yakni 4,737 dengan nilai t_{tabel} 2,042 dan signifikansi 0,000, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ yakni H_a diterima, artinya pelatihan (X_2) secara partial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi (X_3) mempunyai nilai t_{hitung} yakni 2,446 dengan nilai t_{tabel} 2,042 dan signifikansi 0,021, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ yakni H_a diterima, artinya kompensasi (X_3) secara partial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Statistik F

Analisis dari uji F ini dimaksudkan untuk membuktikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Adapun perhitungan uji F dengan bantuan program SPSS 22.

Tabel 6. Hasil Signifikansi Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.715	3	40.238	90.064	.000 ^b
	Residual	13.403	30	.447		
	Total	134.118	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, Pendidikan

Dari table 6 diatas, diperoleh F_{hitung} 90,064 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,62 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh secara simultan antara pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan *Software SPSS versi 22* berikut adalah hasil pengolahan untuk koefisien determinasi mengenai hubungan antara variabel pendidikan, pelatihan, kompensasi dengan kinerja karyawan:

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.900	.890	.668

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, Pendidikan

Dari table hasil output diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R^2 (*R Square*) sebesar 0,900 atau 90%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan PT. Grafindo Makassar mampu dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan dan kompensasi dengan total kontribusi sebesar 90% sedangkan sisanya sebesar 10% merupakan pengaruh atau kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Grafindo Makassar. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan, berdasarkan pada hasil analisis statistik yang menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,737 dimana lebih besar t_{tabel} 2,042 ($2,737 > 2,042$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,010 ($0,010 < 0,05$) yang menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dikarenakan nilai *standardized coefficient* beta sebesar 0,361 dan bernilai positif menunjukkan adanya yang positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik program pendidikan yang dilakukan, maka kinerja karyawan PT. Grafindo Makassar juga akan semakin tinggi. Dengan kata lain, tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh program pendidikan yang dilakukan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Marpaung, N. N. (2021) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Grafindo Makassar. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan, berdasarkan pada hasil analisis statistik yang menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 4,737 dimana lebih besar t_{tabel} 2,042 ($4,737 > 2,042$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dikarenakan nilai *standardized coefficient* beta sebesar 0,419 dan bernilai positif menunjukkan adanya pengaruh yang positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Grafindo Makassar, artinya bahwa semakin baik program pelatihan, maka kinerja karyawan PT. Grafindo Makassar, juga akan semakin tinggi. Dengan kata lain, tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan tersebut. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu dilakukan oleh Hartomo, N. K (2020) di Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Grafindo Makassar. Adanya pengaruh yang

positif dan signifikan, berdasarkan pada hasil analisis statistik yang menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,446 dimana lebih besar t_{tabel} 2,042 ($2,446 > 2,042$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,021 ($0,021 < 0,05$) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dikarenakan nilai *standardized coefficient* beta sebesar 0,265 dan bernilai positif menunjukkan adanya pengaruh yang positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Grafindo Makassar, artinya bahwa semakin baik program kompensasi, maka kinerja karyawan PT. Grafindo Makassar, juga akan semakin tinggi. Dengan kata lain, tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan tersebut. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu dilakukan oleh Arifudin, O. (2019) di PT. Global Media bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: Program pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Grafindo Makassar. Artinya bahwa, semakin baik program pendidikan yang diberikan, maka kinerja karyawan PT. Grafindo Makassar juga akan semakin tinggi. Program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Grafindo Makassar. Artinya bahwa, semakin baik program pelatihan yang diberikan, maka kinerja karyawan PT. Grafindo Makassar juga akan semakin tinggi. Program kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Grafindo Makassar. Artinya bahwa, semakin baik program kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan PT. Grafindo Makassar juga semakin tinggi. Pendidikan, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Grafindo Makassar.

Referensi

- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Media (PT.GM) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Crow, A., and L. C. (1956). *Human Development and Learning*. New York: American Book Company.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gomez-Mejia, R. Luis, dkk. (2001). *Managing Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hartomo, N. K. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero Bandung). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi (JIMEA)*, 4(1), 200–207. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/264>
- Idris, Zahara. dan Lisma. J. (1995). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Irwan, A., & Sahrir, S. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Sektor Tello Kota Makassar. *KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan*, 1(2), 1-7.
- Irwan, A., & Nasir, M. (2023). Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Organisasi Pada

PT. Pabrik Cat Dan Tinta Pacific Makassar. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 6(1), 22-33

Mangkunegara, Anwar. Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Mangkuprawira, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia.

Marpaung, N. N. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai. *Parameter*, 6(2), 81-95. <https://doi.org/10.37751/parameter.v6i2.177>

Sadili, Samsuddin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Siagian, Sondang. P. (2004). *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I*. Jakarta: Binarupa Aksara.

Sigit, Suhardi. (2003). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: BPFE UST.