

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Rifky dan Hamidah. 2015. *Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.27 (2).
- Anwar, H. (2018, februari). Pengertian Simple Random Sampling jenis dan contoh. <https://www.statistikian.com/2018/02/pengertian-simple-random-sampling.html>, hal.1.
- Ataunur, Ilman dan E. Ariyanto. 2015. *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT, Adaro Energy TBK*. Jurnal Mirai Management, Vol.3 (1).
- Bambang Riyanto. 2018. *Dasar-Dasar Pembelian Perusahaan*, ed. 4, BPFE-Yogyakarta.
- Bambang Riyanto. (2019). *Dasar-dasar Pembelian Perusahaan*. Yogyakarta BPFE.
- Batool, Abeeha. 2012. *Effects of employees training on the organizational competitive advantage: Empirical study of Private Sector of Islamabad, Pakistan*. Far East Journal of Psychology and Business, Vol.6 (1).
- Brigham & Houston. 2020. *Dasar-Dasar Manajemen Sumberdaya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali. (2015). Analisis Multivariant Dengan Program SPSS. Semarang: UNDIP.
- Ginanti, MG. 2018. *Analisis Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Tim Tanggap Darurat Fire and Emergency Services di Wilayah Kerja Tambang PT. Vale Ind Tbk*. Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship, Vol. 1 (4).
- Gultom, WF dan Widyawati. 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit*. Jurnal Manajemen, Vol. 5 (1).

- Ismail, Rahmah dan Syahida Zainal Abidin. 2010. *Impact of Worker's Competence on Their Performance in the Malaysian Private Service Sector*. Business And Economic Horizon, Vol.2 (2).
- Jansen, Groll RP, Van Der Vleuten Scherpbier AJ, Crebolder HF, Rethans JJ. 2000. *Effect of a Short Skills Training Course on Competence and Performance in General Practice*. Jurnal Pendidikan Kesehatan, Vol. 34 (1).
- Jumantoro, R dan Umi Farida. 2019. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperas Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo*. Jurnal Ekonomi, Manajemen & Akuntansi, Vol.3 (1).
- Khan, Raja Abdul Ghafoor. 2011. *Impact of Training and Development on Organizational Performance*. Global Journal of Management and Business Research, Vol. 11 (7) Version 1.0.
- Kristanti dan Pangastuti. 2019. *Effect of Work Stress, Work Motivation, and Work Environment to Employee Performance Production Part (Case Study at UD Pratama Karya Kota Kediri)*. Business and Finance Journal, Vol.4 (2).
- Latif, Abdul. 2018. *Pengaruh Rekrutmen Seleksi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Rakyat Indonesia c.g Cik Ditiro, Yogyakarta*.
- Lawasi, Triatmanto. 2017. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.5 (1).
- Margono. (2015). *Metodologi Penelitian pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Novriansyah, Y., Yeni, M., & Firmansyah, H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi pada Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo)*. Journal of Chemical Information and Modeling, Vol. 4 (5).
- Nurdin, Djuhartono. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Denki Engineering*. Jurnal Reslaj, Vol.3 (2).
- Pendidikan, D. (2020, Januari 15). Populasi. Retrieved from <https://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-populasi-menurut-para-ahli/>
- Rene, R dan Wahyuni. 2018. *Pengaruh Work-life Balance terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Individu pada Karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, Vol.16 (1).
- Rosmaini, Hasrudy, 2019. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.2 (1).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukarna. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Sumbogo, I.A, Diposumarto, NS, 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Reporter, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi di PT SWC*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.2 (3).
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia.

- Tampubolon, IG dan Sari SK. 2019. *Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan (Layanan Jasa)*. *Jurnal Global Manajemen*, Vol.8 (1).
- Tandelilin, Eduardus. 2016. *Portofolio dan Investasi Teori dan Aplikasi*. Edisi pertama. Yogyakarta : Kanisius.
- Turnip. 2020. *Effect of Motivation and Work Environment on Employee. Performance of PT. XYZ*. *Journal of Management*, Vol.10 (2)
- Zaim, Halil., Mehmet Fatih Yaşar., Ömer Faruk Ünal. 2013. *Analyzing The Effect of Individual Competencies of Performance : A Field Study in Services Industries in Turkey*. *Journal of Global Strategic Management*, Vol. 14 (2).

## LAMPIRAN

### KUESIONER PENELITIAN

#### PELATIHAN KOMPETENSI, KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP LINGKUNGAN KERJA, DAN KINERJA PEGAWAI PT. SUCOFINDO CABANG MAKASSAR

---

Yth. Bapak/Ibu

Pegawai PT. Sucofindo Cabang Makassar

Responden yang terhormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ayu Azhari S.

NIM : A012202024

Prodi : Magister Manajemen

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir atau tesis yang sedang saya lakukan pada Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar. Saya sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu agar bisa membantu saya untuk mengisi kuesioner di bawah ini sebagai data yang dipergunakan dalam penelitian.

Keberhasilan penelitian ini akan sangat bergantung pada akurasi dan kelengkapan jawaban saudara-saudari sehingga saya sangat berharap dan menghargai jawaban yang Anda berikan.

Atas partisipasi bapak/ibu semua dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih

Hormat saya,

**Ayu Azhari S.**

### A. Profil Responden

Berikan tanda *check list* (✓) untuk setiap jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan diri anda

1. Nama : \_\_\_\_\_
  
2. Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
  
3. Usia :  18 – 25 Tahun  31 – 40  
Tahun  
 26 – 30 Tahun  > 40  
Tahun
  
4. Masa Kerja :  < 1 Tahun  1- 5 Tahun  
 > 5 Tahun
  
5. Pendidikan Terakhir :  SLTA  D3  S1  S2  S3

### B. Petunjuk pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu membaca setiap butir pertanyaan dengan cermat.
2. Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada kolom yang sesuai dengan pilihan.
3. Untuk setiap butir pertanyaan hanya diperbolehkan memilih satu alternative jawaban.
4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternative jawaban, berikan tanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda *check list* (✓) pada kolom yang sesuai.
5. Semua pertanyaan yang ada, mohon dijawab tanpa ada satupun terlewatkan.

### C. Keterangan Jawaban

1. SS = Sangat Setuju
2. S = Setuju
3. N = Netral
4. TS = Tidak Setuju
5. STS = Sangat Tidak Setuju

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
	<b>PELATIHAN KOMPETENSI (X1)</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	Pelatihan kompetensi mudah didapatkan didalam perusahaan.					
2	Pelatihan kompetensi sesuai dengan bidang kerja masing-masing pegawai.					
3	Pemberian pelatihan kompetensi tepat pada bidang kerja yang membutuhkan.					
4	Anda cepat memahami pelatihan kompetensi yang diberlakukan					
5	Anda cepat menjadi terampil dalam melakukan pekerjaan setelah adanya pelatihan kompetensi					
6	Secara keseluruhan pelatihan kompetensi rutin dilakukan disemua bidang.					
7	Pegawai bisa mengajukan permintaan pelatihan kompetensi pada masing-masing kepala bidang.					

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>KARAKTERISTIK INDIVIDU (X2)</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	Adanya banyak perbedaan kebiasaan terhadap sesama rekan kerja					
2	Perbedaan budaya tidak mengganggu aktivitas kerja pegawai					
3	Adanya toleransi waktu beribadah pada jam kerja bagi pekerja yang beragama islam					

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>LINGKUNGAN KERJA (Y1)</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	Fasilitas kerja di Perusahaan Anda sudah memadai					
2	Kondisi lingkungan kerja Anda bersih dan rapi					
3	Pencahayan di tempat kerja membantu Anda dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Tempat Anda bekerja jauh dari kebisingan.					
5	Ketenangan dalam bekerja membuat Anda betah bekerja.					

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>KINERJA PEGAWAI (Y2)</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	Pekerjaan yang Anda lakukan sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan.					



2	Pengetahuan Anda terkait dengan pekerjaan utama sudah baik.					
3	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu sesuai yang ditentukan.					
4	Anda mampu membangun kerjasama yang baik terhadap sesama rekan kerja serta saling menghargai.					

- **TABEL DEFENISI OPERASIONAL**

Variable	Defisi	Indikator	Ukuran
Pelatihan Kompetensi	Pelatihan Kompetensi merupakan pelatihan kerja yang diarahkan secara spesifik kepada pencapaian hasil/outcome/kemampuan peserta, yang sesuai standar kinerja dalam suatu perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Waktu yang diperlukan dalam melakukan pelatihan</li> <li>2. Retensi Pengetahuan dan Keterampilan</li> <li>3. Transfer Pelatihan</li> <li>4. Dampak Terhadap Metrik Organisasi</li> <li>5. Keterlibatan Karyawan</li> <li>6. Net Prometer Score</li> </ol>	Skala Likert SS sampai STS (5 sampai 1)

		7. Kepuasan Stakehoder	
Karakteristik Individu	Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan (Ability)</li> <li>2. Minat (Interest)</li> <li>3. Nilai (Value)</li> <li>4. Sikap (Attitude)</li> </ol>	Skala Likert SS sampai STS (5 sampai 1)
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tempat Kerja</li> <li>2. Fasilitas</li> <li>3. Kebersihan</li> <li>4. Pencahayaan</li> <li>5. Ketenangan (Sutrisno, 2014:118)</li> </ol>	Skala Likert SS sampai STS (5 sampai 1)

	maupun sebagai kelompok.		
Kinerja	Kinerja ialah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas pekerjaan (quality of work)</li> <li>2. Pengetahuan kerja (Job knowledge)</li> <li>3. Kerja sama (Cooperation)</li> <li>4. Keteguhan (Dependability) (Gomes, 1995)</li> </ol>	Skala Likert SS sampai STS (5 sampai 1)