

Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru Divisi Jaringan Konstruksi

Rahmiati, Khusnul Fikri, Rahayu Setianingsih
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 200304298@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompetensi dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru divisi jaringan konstruksi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan penggunaan skala likert sebagai pengukuran. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru divisi jaringan konstruksi. Sampel penelitian yaitu 40 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan melalui kuesioner yang disebar pada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru divisi jaringan konstruksi dengan teknik sampel jenuh. Pengujian data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji determinasi dengan bantuan software SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru divisi jaringan konstruksi, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru divisi jaringan konstruksi, dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru divisi jaringan konstruksi.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi, K3, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen krusial dibandingkan dengan aset lainnya, karena SDM berperan sebagai pendorong utama kesuksesan organisasi. Sebagai penggerak utama, peran SDM sangat menentukan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai yang tinggi menjadi kunci untuk mencapai tujuan tersebut. Pentingnya peran SDM merupakan elemen manusia yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. SDM yang mampu mengarahkan tujuan, merumuskan strategi, dan berinovasi menjadi kekuatan yang dapat diandalkan dalam sebuah organisasi (Nuryani & Ismanto, 2021).

kinerja karyawan adalah pencapaian seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur dari kinerja karyawannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu mengembangkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Proses peningkatan kinerja

karyawan memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang terencana dengan baik dalam jangka waktu tertentu Jannati (2020).

PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang jasa kelistrikan. Untuk itu PT. PLN harus selalu menghasilkan kinerja yang optimal dari para karyawannya. Kinerja yang optimal akan terlaksana apabila karyawan yang menjadi aset kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam melaksanakan tugasnya harus didasari oleh kemampuan karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan akan merasa senang dalam melaksanakan tugasnya dan ia memiliki tanggung jawab yang sangat baik akan terlaksananya kinerja yang optimal untuk kemajuan organisasinya. Berikut ini merupakan tabel data penyaluran tenaga listrik PT. PLN UP3 Pekanbaru tahun 2022.

**Tabel 1 Realisasi Pelaksanaan Standar Kinerja Yang Diterapkan
PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru Tahun 2022**

Tahun 2022	Polaritas	Target	Real
EAF (Persen)	POSITIF	41	33
Pengaduan Gangguan Berulang (Persen)	NEGATIF	50	29
SAIDI (Menit/Pelanggan)	NEGATIF	668	559
SAIFI (Kali/Pelanggan)	NEGATIF	8	7

Sumber : PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru Tahun 2024

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa EAF target adalah 41% dengan polaritas positif dan realisasi yang dicapai adalah 33%, hal ini menunjukkan bahwa realisasi yang dicapai masih belum mencapai besarnya target. Selanjutnya yaitu penurunan keluhan/pengaduan gangguan berulang, target yang ditetapkan adalah 50% dengan polaritas negatif, hasil realisasi yang dicapai adalah 29%, hal ini menunjukkan bahwa tingkat keluhan dan pengaduan di PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru cukup rendah karena hasil realisasinya tidak mencapai target tersebut. Selanjutnya yaitu SAIDI durasi padam dengan target yang ditetapkan adalah 668 menit/pelanggan dan hasil realisasi yang dicapai adalah 559 menit/pelanggan, hal ini menunjukkan bahwa durasi padam yang dialami pelanggan masih rendah di bawah target, akan tetapi masih sedikit mendekati target yang ditetapkan. Dan yang terakhir ada SAIFI rata-rata padam dengan target yang ditetapkan yaitu 8 kali/pelanggan dengan polaritas negatif, hasil realisasi yang dicapai adalah sebanyak 7 kali/pelanggan, hal ini menunjukkan bahwa terjadinya padam yang dialami oleh pelanggan masih di bawah target, akan tetapi masih cukup mendekati target yang ditetapkan.

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa realisasi standar kinerja PT. PLN UP3 Pekanbaru masih cukup optimal dan cukup mendekati angka target yang ditetapkan oleh PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru. Keadaan tersebut karena umumnya penindakan yang dilaksanakan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru mempunyai kejadian yang dialami setiap konsumen yang berada di atas standar serta tidak optimalnya kemampuan karyawan saat membagikan pelayanan dan kinerja yang baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan (Diklat) adalah suatu proses pengembangan diri yang diselenggarakan oleh

perusahaan bagi para karyawannya. Nuryani & Ismanto, (2021) diklat merupakan bagian dari proses pendidikan. Pelatihan bersifat khusus, praktis dan langsung dapat diterapkan. khusus berarti pelatihan terkait dengan bidang pekerjaan yang dijalankan. Praktis dan segera berarti keterampilan yang dipelajari dapat segera diterapkan. Secara umum pelatihan dirancang untuk meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu singkat. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Jannati (2020) kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk menjalankan tugas atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi pada keterampilan dan pengetahuan didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi mencerminkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka dengan efektif serta meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan upaya pemeliharaan sumber daya manusia, dalam hal ini pemeliharaan karyawan yang berarti mempertahankan karyawan agar tetap loyal terhadap perusahaan, meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan, meningkatkan rasa aman dan ketenangan jiwa karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta meningkatkan kinerja karyawan (Faizah *et al.*, 2021).

KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses di mana individu memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaan. Karyawan yang tidak terlatih mungkin menunjukkan kinerja yang kurang baik dan melakukan kesalahan yang dapat merugikan. Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan khusus kepada karyawan, yang dapat diaplikasikan dalam pekerjaan mereka saat ini. (Rahardjo, 2022).

Kompetensi

Sudaryo *et al.*, (2018) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh bercirikan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting atau sebagai sebuah keunggulan.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

W Enny (2019) mengungkapkan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja secara tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit kerja.

Kinerja Karyawan

Sudaryo *et al.*, (2018) mengatakan bahwa “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya”

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
1	Kinerja	kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. (Sudaryo <i>et al.</i> , 2018)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Waktu Kerja 4. Kerjasama (Kasmir, 2016)	Likert
2	Pelatihan	Pelatihan merupakan wadah lingkungan di mana karyawan memperoleh atau mengembangkan sikap, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku khusus yang terkait dengan pekerjaan mereka. (Rachmawati, 2008)	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Sasaran (Sudaryo <i>et al.</i> , 2018)	Likert
3	Kompetensi	kompetensi adalah pengetahuan atau keahlian untuk melakukan pekerjaan secara efektif. (W Enny, 2019)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Perilaku (W Enny, 2019)	Likert
4	Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	kesehatan dan keselamatan kerja ialah sebuah usaha yang dilakukan dalam menjaga dan meningkatkan kesehatan fisik, meningkatkan kesehatan mental pekerja dan juga meningkatkan kesehatan sosial pada setiap pekerja yang ada. (Lubis <i>et al.</i> , 2022)	1. Lingkungan kerja 2. Produktivitas 3. Resiko Kecelakaan 4. Kesehatan 5. Risiko kerugian 6. Sanksi 7. Tanggung jawab 8. Wewenang 9. Kebijakan 10. Penyebab (Supayardi, 2015)	Likert

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

METODE

Jenis penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif yang menjelaskan pengaruh variabel variabel yang diteliti terkait dengan pelatihan, kompetensi dan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru divisi jaringan konstruksi. Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru di jalan Dr. Setia Budi, waktu penelitian dilakukan sejak pada bulan November. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket, respondennya adalah karyawan divisi jaringan konstruksi sebanyak 40 orang responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS v25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen penelitian (Sugiyono, 2017). Instrumen yang valid berarti indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas, suatu item. Pernyataan dikatakan valid jika r hitung lebih besar daripada r tabel. Berikut adalah tabel hasil pengujian validitas:

Tabel 3 Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0,586	0,312	Valid
	Y2	0,501	0,312	Valid
	Y3	0,642	0,312	Valid
	Y4	0,712	0,312	Valid
	Y5	0,683	0,312	Valid
	Y6	0,651	0,312	Valid
	Y7	0,366	0,312	Valid
	Y8	0,470	0,312	Valid
	Y9	0,654	0,312	Valid
	Y10	0,328	0,312	Valid
	Y11	0,339	0,312	Valid
	Y12	0,478	0,312	Valid

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pelatihan	X1.1	0,549	0,312	Valid
	X1.2	0,602	0,312	Valid
	X1.3	0,390	0,312	Valid
	X1.4	0,345	0,312	Valid
	X1.5	0,394	0,312	Valid
	X1.6	0,503	0,312	Valid
	X1.7	0,666	0,312	Valid
	X1.8	0,746	0,312	Valid
	X1.9	0,703	0,312	Valid
	X1.10	0,555	0,312	Valid

	X1.11	0,465	0,312	Valid
	X1.12	0,650	0,312	Valid
	X1.13	0,791	0,312	Valid
	X1.14	0,658	0,312	Valid
	X1.15	0,668	0,312	Valid
	X1.16	0,666	0,312	Valid
	X1.17	0,357	0,312	Valid
	X1.18	0,661	0,312	Valid

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompetensi	X2.1	0,584	0,312	Valid
	X2.2	0,498	0,312	Valid
	X2.3	0,627	0,312	Valid
	X2.4	0,450	0,312	Valid
	X2.5	0,450	0,312	Valid
	X2.6	0,677	0,312	Valid
	X2.7	0,478	0,312	Valid
	X2.8	0,478	0,312	Valid
	X2.9	0,625	0,312	Valid

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan kerja	X3.1	0,328	0,312	Valid
	X3.2	0,409	0,312	Valid
	X3.3	0,544	0,312	Valid
	X3.4	0,338	0,312	Valid
	X3.5	0,350	0,312	Valid
	X3.6	0,637	0,312	Valid
	X3.7	0,456	0,312	Valid
	X3.8	0,570	0,312	Valid
	X3.9	0,707	0,312	Valid
	X3.10	0,333	0,312	Valid
	X3.11	0,447	0,312	Valid
	X3.12	0,685	0,312	Valid
	X3.13	0,553	0,312	Valid
	X3.14	0,641	0,312	Valid
	X3.15	0,685	0,312	Valid
	X3.16	0,402	0,312	Valid
	X3.17	0,534	0,312	Valid
	X3.18	0,708	0,312	Valid
	X3.19	0,450	0,312	Valid
	X3.20	0,413	0,312	Valid
	X3.21	0,708	0,312	Valid
	X3.22	0,608	0,312	Valid
	X3.23	0,528	0,312	Valid

X3.24	0,715	0,312	Valid
X3.25	0,359	0,312	Valid
X3.26	0,453	0,312	Valid
X3.27	0,700	0,312	Valid
X3.28	0,357	0,312	Valid
X3.29	0,412	0,312	Valid
X3.30	0,715	0,312	Valid

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan pada setiap variabel valid. Validitas ini dapat diidentifikasi apabila apabila nilai korelasi besar dari r tabel maka data tersebut valid. Nilai r tabel yaitu degree of freedom (df) = $n-2 = 40-2 = 38$ dengan alpha 0,05 didapat r tabel 0,312. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* , yaitu suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 (Ghozali, 2019). Adapun hasil uji reliabilitas yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Standart	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.884	0.60	Reliabel
Kompetensi (X2)	0.671	0.60	Reliabel
K3 (X3)	0.908	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.773	0.60	Reliabel

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh data lebih besar dari 0,60 yaitu dari variabel pelatihan sebesar 0,884, kompetensi sebesar 0,671, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sebesar 0,908, kinerja karyawan sebesar 0,773 yang berarti data tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk menganalisis dalam suatu regresi, variabel independen dan variabel dependen atau keduanya terdistribusi secara normal. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi dianggap baik apabila distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas menggunakan teknik analisis Kolmogorov Smirnov (1-Sample K-S). Dengan digunakannya uji Kolmogorov Smirnov sebagai dasar pengambilan keputusan

adalah ketika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > yang artinya data terdistribusi secara normal. Hasil dari pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel dibawah:

Tabel 5 Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66575947
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.121
	Negative	-.081
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.141 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji normalitas kolmogorov-smirnov diperoleh nilai signifikan 0,141 > 0,05 dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Dilakukannya pengujian multikolinieritas untuk mencari tahu apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam sebuah model regresi berganda. Suatu model regresi dikatakan baik ketika, tidak terjadi korelasi secara kuat antar variabel independen, apabila terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Dalam model regresi, untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas dapat dengan melihat nilai VIF dimana harus di bawah nilai 10. Apabila hasil regresi nilai VIF menunjukkan nilai di atas 10 maka di antara variabel bebas tersebut diindikasikan terdapat multikolinieritas. Berikut ini merupakan hasil perhitungan menggunakan pengujian regresi berganda untuk mencari tahu nilai VIF dalam model regresi yang digunakan pada penelitian ini dengan bantuan statistical software SPSS:

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	20.296	12.491		1.625	.113		
Pelatihan	.034	.103	.055	.327	.745	.793	1.262
Kompetensi	.659	.245	.422	2.692	.011	.902	1.108
K3	.040	.063	.102	.632	.531	.845	1.184

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 6 hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan nilai VIF yang lebih besar dibanding dengan nilai Tolerance. Hal ini menjelaskan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujiannya dengan Uji glejser. Pengujian dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residual. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Tabel 7 Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15.034	6.928		2.170	.037
Pelatihan	-.014	.057	-.045	-.253	.802
Kompetensi	-.218	.136	-.268	-1.606	.117
K3	-.025	.035	-.123	-.710	.482

a. Dependent Variabel: RES2

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 7 hasil uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen memiliki signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan model regresi terbebas dari heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Pelaksanaan penelitian dengan penggunaan analisis regresi linier berganda dengan tujuannya berupa mengetahui gambaran tentang pengaruh pelatihan, kompetensi dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi tersaji pada tabel berikut.

Tabel 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	20.296	12.491		1.625	.113
Pelatihan	.034	.103	.055	.327	.745
Kompetensi	.659	.245	.422	2.692	.011
K3	.040	.063	.102	.632	.531

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 8 dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 20,296 + 0,034 X_1 + 0,659 X_2 + 0,040 X_3 + e$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta menyatakan sebesar 20,296 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel bebas (pelatihan, kompetensi dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3)) maka kinerja karyawan tetap menghasilkan nilai sebesar 20,296 atau dengan kata lain jika variabel X_1 , X_2 dan X_3 sama dengan 0 maka tetap menghasilkan 20,296.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,034 yang menunjukkan penurunan variabel pelatihan (X_1) sebesar 1 satuan akan menurunkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,034 dengan asumsi bahwa variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi kompetensi (X_2) sebesar 0,659 yang menunjukkan bahwa kenaikan variabel kompetensi (X_2) sebesar 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,659 dengan asumsi bahwa variabel lain konstan.
4. Koefisien regresi kesehatan dan keselamatan kerja (X_3) sebesar 0,040 yang menunjukkan bahwa penurunan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_3) sebesar 1 satuan akan menurunkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,040 dengan asumsi bahwa variabel lain konstan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan (X_1), kompetensi (X_2), dan kesehatan dan keselamatan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru. Berdasarkan uji t yang dilakukan dan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.296	12.491		1.625	.113
Pelatihan	.034	.103	.055	.327	.745
Kompetensi	.659	.245	.422	2.692	.011
K3	.040	.063	.102	.632	.531

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 9 di atas dapat dilihat masing-masing nilai Thitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai Ttabel (uji 2 sisi pada tingkat signifikansi (0,05) dengan rumus $T_{tabel} = (a;2;n-k-1) = t(0,025;40-3-1) = t(0,025;36) = 2,0280$

1. Variabel X_1 nilai Thitung sebesar $0,327 < T_{tabel} 2,0280$ dengan tingkat signifikan

- 0,745 > 0,05. Maka H1 ditolak dan Hipotesis yang diterima adalah H0 yang berarti variabel pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel X2 nilai Thitung sebesar 2.692 > Ttabel 2.0280 dengan tingkat signifikan 0,011 < 0,05. Maka H0 ditolak dan hipotesis yang diterima adalah H2 yang berarti variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 3. Variabel X3 nilai Thitung sebesar 0,632 < Ttabel 2.0280 dengan tingkat signifikan 0,531 > 0,05. Maka H3 ditolak dan hipotesis yang diterima adalah H0 yang berarti variabel Kesehatan dan keselamatan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

koefisien determinasi (R²) mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen atau proporsi pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R²) pada dasarnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas atau independen (X) terhadap variabel terikat atau dependen (Y).

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449 ^a	.201	.135	2.775

a. Predictors: (Constant), K3, Kompetensi, Pelatihan

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 10 hasil uji koefisien determinasi (R²) pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R² sebesar 0,0201 yang artinya adalah sebesar 20% variabel kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan (X1), kompetensi (X2), dan kesehatan dan keselamatan kerja (X3). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 80% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru Divisi Jaringan Konstruksi

Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel pelatihan diperoleh nilai Thitung sebesar 0,327 > Ttabel 2,0280 dengan tingkat signifikan 0,745 > 0,05, hal ini menjelaskan bahwa pelatihan (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan bukanlah satu- satunya faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. pelatihan yang dilaksanakan oleh karyawan tidak dapat secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Masih ada beberapa faktor lain yang kemungkinan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti motivasi kerja, semangat kerja, pembagian kerja, profesionalisme, dan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini didukung dan sesuai dengan pendapat

Ningsi *et al.*, (2016) yang memperoleh hasil bahwa tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru Divisi Jaringan Konstruksi

Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel kompetensi diperoleh nilai Thitung sebesar $2,692 > T_{tabel} 2,0280$ dengan tingkat signifikan $0,011 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden mempunyai keahlian dan sikap yang baik berkaitan tugas pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru. Dari pemaparan tersebut menjelaskan bahwa kualitas kompetensi sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru. Hasil penelitian ini sejalan dan sesuai dengan Basuki & Darsono, (2022) dan Widiastini *et al.*, (2023) yang memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru Divisi Jaringan Konstruksi

Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) diperoleh nilai Thitung sebesar $0,632 < T_{tabel} 2,0280$ dengan tingkat signifikan $0,531 > 0,05$, hal ini menjelaskan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi pekerja yang maksimal akan mempengaruhi hasil kerjanya, terlebih perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan, dan fasilitas yang memadai dapat membuat pekerja dengan tenang mengerjakan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini didukung dan sesuai dengan pendapat Sitompul *et al.*, (2021) yang memperoleh hasil bahwa tidak terdapat pengaruh antara kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru divisi jaringan konstruksi. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun ketidaksesuaian metode pelatihan yang dibawakan dalam melaksanakan pelatihan dapat menurunkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) divisi jaringan konstruksi.
2. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru. Artinya kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan

pengetahuan, serta sikap kerja yang dituntut oleh bercirikan profesionalisme oleh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru divisi jaringan konstruksi memberikan pengaruh yang baik kepada peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik kompetensi karyawan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru divisi jaringan konstruksi. Artinya perusahaan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru perlu lebih memperhatikan kenyamanan, jaminan keselamatan, dan fasilitas yang memadai agar dapat membuat pekerja dengan tenang mengerjakan tanggung jawabnya.

Saran

Dengan melihat hasil penelitian ini maka penulis sarankan kepada pihak PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru pada divisi jaringan konstruksi . Adapun saran yang penulis berikan kepada pihak PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru :

1. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel pelatihan, sebaiknya perusahaan PT. PLN dapat lebih memperhatikan pelatihan yang diberikan oleh instruktur agar instruktur dapat memberikan pelatihan sesuai dengan metode yang dapat mempermudah karyawan menyerap informasi.
2. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel kompetensi, sebaiknya perusahaan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru divisi jaringan konstruksi dapat lebih meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas fisik dan mental tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) , sebaiknya perusahaan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru divisi jaringan konstruksi dapat lebih meningkatkan kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja serta kebijakan perlindungan agar karyawan memiliki jaminan terhadap resiko kerugian.
4. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel kinerja karyawan, sebaiknya perusahaan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru divisi jaringan konstruksi dapat lebih meningkatkan kuantitas kerja karyawan divisi jaringan konstruksi dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target perusahaan agar tercapainya kinerja yang baik dan optimal.
5. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan memperluas variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain pelatihan, kompetensi dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Misalnya motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, semangat kerja, dan sebagainya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurokhim, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1–17.
<https://doi.org/10.59261/inkubis.v2i1.11>
- Alfisahri, Khusnul, H. (2023). Pengaruh Proses Produksi Dan Pengendalian Kualitas Terhadap Kualitas Produk Spun Pile. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 91–103.
- Basuki, D. I. H., & Darsono. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kayamas Intitama Semarang Daniel. *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN AKUNTANSI*, 467(2), 39–53.
- Dwi Murti, A., Sheviyani, H., Sekar Desiree, H., & Setiawan, A. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *ETNIK: Jurnal Ekonomi Dan Teknik*, 2(2), 125–130. <https://doi.org/10.54543/etnik.v2i2.139>
- Faizah, A., Sutikno, B., & Hastari, S. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT.PLN. *Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 6(1), 36–44.
- Fata Sabita Ala Dini. (2023). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2), 535–539.
<https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.7550>
- Gandung, M. (2024). the Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal Multidisciplinary Science*, 3(1), 51–58.
<https://doi.org/10.56127/ijml.v3i1.1220>
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Universitas Diponegoro.
- Jamal, A. R., Setianingsih, R., & Zaki, H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 1(1), 35–44.
<https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/592%0Ahttps://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/download/592/75>
- Jannati, F. I. (2020). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(12), 1–16.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (2nd ed.). RajaGrafindo.
- Kepemimpinan, P. G., Kerja, M., Dwiguna, F. J., Kusumah, A., & Setianingsih, R. (2023). Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kabupaten Lima Puluh Kota. 2(1), 104–116.
- Lubis, M., Hrp, A. K. Z., Legino, S., Rahmat, Hutomo, R., Marlina, & Fitri, S. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. zahir publishing.
- Ningsi, C. A., Alhabsji, T., Utami, H. N., & Brawijaya, U. (2016). PENGARUH PELATIHAN DAN PROMOSI TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Area Kendari). *Administrasi Publik*, 5.
- Nur, R., Dika, F., Kusumah, A., & Ramadhan, R. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Tbk Mall SKA Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 1–11.
- Kusumah, (2017)

- Nuryani, & Ismanto, W. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 1(2), 328–340.
- Organisasi, P. B., & Dan, K. K. (2024). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan provinsi riau. 1–9.
- Produktivitas, T., Persero, P., & li, R. U. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Pengendalian Mutu. *Muhammadiyah Riau*, 1(1), 45–58.
- Purwanti, T., Ramadhan, R. R., Setianingsih, R., & Siregar, D. I. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Ekonomi, Accounting and Business*, 1(1), 173–181. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/293>
- Putra, Y. P., Fikri, K., & Sulityandari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Lotus Pradipta Mulia Di Pekanbaru. *Economics, Accounting, and Bussiness Journal*, 2(1), 160–170. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/370/47>
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rahmadany, S., Setianingsih, R., & Fikri, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. *ECOUNTBIS (Economics, Accounting and Business Journal)*, 2(1), 89–97.
- Rahmat Ramadhan, R., Hastuti, D., kunci, K., Karir, P., & Pegawai, K. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Cipta Karya Di Dinas Pupr Provinsi Riau. *Prosiding Seminar Nasional ...*, 3, 336–347. <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/5513%0Ahttps://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/download/5513/2498>
- Rindia, Zaki, H., & Bakaruddin, D. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Perkasa Beton. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 354–363.
- Safitri, T. E., Kusuma, A., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), 306–324.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Savira, S. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 279–287.
- Sitompul, S. S., Yusrizal, & Simatupang, S. H. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Semangat Kerja, Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Adei Plantation & Industry Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 197–209.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi.
- Supayardi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Talunohi, H., Hardilawati, W. L., & Fikri, K. (2022). Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek,

- dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian pada E-Commerce Shopee di Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa: Merdeka EMBA*, 1(1), 24–34.
- Ukasyah, S., Zaki, H., & Kusumah, A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsia Budhi Mulia. 3, 537–545.
- Vemmylia. (2010). Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Usu*, 14(1), 86–97.
- Viona, O., & Hastuti, D. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(2), 66–77.
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Wahyuddin, A., & Zaki, H. (2023). Pengaruh Pelatihan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Toko Global Bangunan Cab. Nangka Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 95–107.
<https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/852/96>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.
<https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Widiastini, N. K. M., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar). *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 4(2), 147–158.
- Wulandari, R., Ramadhan, R. R., & Zaki, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Puprkkp Provinsi Riau. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 1, 488–497.
- Yolanda, V., Hardilawati, W. L., Hastuti, D., Riau, U. M., Digital, P., Dan, M., Kewirausahaan, O., & Kewirausahaan, O. (2024). PENGARUH DIGITAL MARKETING DAN ORIENTASI. 3(1), 298–306.
- Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), 1–23.
<https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5598/5229>
- Abdurokhim, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1–17.
<https://doi.org/10.59261/inkubis.v2i1.11>
- Alfisahri , Khusnul, H. (2023). Pengaruh Proses Produksi Dan Pengendalian Kualitas Terhadap Kualitas Produk Spun Pile. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 91–103.
- Basuki, D. I. H., & Darsono. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kayamas Intitama Semarang Daniel. *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN AKUNTANSI*, 467(2), 39–53.
- Dwi Murti, A., Sheviyani, H., Sekar Desiree, H., & Setiawan, A. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *ETNIK: Jurnal Ekonomi Dan Teknik*, 2(2), 125–130. <https://doi.org/10.54543/etnik.v2i2.139>
- Faizah, A., Sutikno, B., & Hastari, S. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT.PLN. *Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 6(1), 36–44.

- Fata Sabita Ala Dini. (2023). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan. Bandung Conference Series: Business and Management, 3(2), 535–539. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.7550>
- Gandung, M. (2024). the Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Performance. International Journal Multidisciplinary Science, 3(1), 51–58. <https://doi.org/10.56127/ijml.v3i1.1220>
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Universitas Diponegoro.
- Jamal, A. R., Setianingsih, R., & Zaki, H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba, 1(1), 35–44. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/592%0Ahttps://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/download/592/75>
- Jannati, F. I. (2020). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 9(12), 1–16.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (2nd ed.). RajaGrafindo.
- Kepemimpinan, P. G., Kerja, M., Dwiguna, F. J., Kusumah, A., & Setianingsih, R. (2023). Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kabupaten Lima Puluh Kota. 2(1), 104–116.
- Lubis, M., Hrp, A. K. Z., Legino, S., Rahmat, Hutomo, R., Marlina, & Fitri, S. (2022). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. zahir publishing.
- Ningsi, C. A., Alhabsji, T., Utami, H. N., & Brawijaya, U. (2016). PENGARUH PELATIHAN DAN PROMOSI TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Area Kendari). Administrasi Publik, 5.
- Nur, R., Dika, F., Kusumah, A., & Ramadhan, R. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Tbk Mall SKA Pekanbaru. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, 2(1), 1–11. Kusumah, (2017)
- Nuryani, & Ismanto, W. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis, 1(2), 328–340.
- Organisasi, P. B., & Dan, K. K. (2024). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan provinsi riau. 1–9.
- Produktivitas, T., Persero, P., & li, R. U. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Pengendalian Mutu. Muhammadiyah Riau, 1(1), 45–58.
- Purwanti, T., Ramadhan, R. R., Setianingsih, R., & Siregar, D. I. (2021). Pengaruh Pengawasan , Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu. Jurnal Ekonomi, Accounting and Business, 1(1), 173–181. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/293>
- Putra, Y. P., Fikri, K., & Sulityandari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Lotus Pradipta Mulia Di Pekanbaru. Economics, Accounting, and Bussiness Journal, 2(1), 160–170. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/370/47>
- Rachmawati, I. K. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Andi Offset.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Prima Agus Teknik.

- Rahmadany, S., Setianingsih, R., & Fikri, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. *ECOUNTBIS (Economics, Accounting and Business Journal)*, 2(1), 89–97.
- Rahmat Ramadhan, R., Hastuti, D., kunci, K., Karir, P., & Pegawai, K. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Cipta Karya Di Dinas Pupr Provinsi Riau. *Prosiding Seminar Nasional ...*, 3, 336–347. <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/5513%0Ahttps://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/download/5513/2498>
- Rindia, Zaki, H., & Bakaruddin, D. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Perkasa Beton. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 354–363.
- Safitri, T. E., Kusuma, A., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), 306–324.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Savira, S. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 279–287.
- Sitompul, S. S., Yusrizal, & Simatupang, S. H. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Semangat Kerja, Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Adei Plantation & Industry Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 197–209.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi.
- Supayardi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Talunohi, H., Hardilawati, W. L., & Fikri, K. (2022). Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek, dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian pada E-Commerce Shopee di Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa: Merdeka EMBA*, 1(1), 24–34.
- Ukasyah, S., Zaki, H., & Kusumah, A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsia Budhi Mulia. 3, 537–545.
- Vemmylia. (2010). Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Usu*, 14(1), 86–97.
- Viona, O., & Hastuti, D. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(2), 66–77.
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Wahyuddin, A., & Zaki, H. (2023). Pengaruh Pelatihan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Toko Global Bangunan Cab. Nangka Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 95–107. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/852/96>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>

- Widiastini, N. K. M., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar). *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 4(2), 147–158.
- Wulandari, R., Ramadhan, R. R., & Zaki, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Puprkkp Provinsi Riau. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 1, 488–497.
- Yolanda, V., Hardilawati, W. L., Hastuti, D., Riau, U. M., Digital, P., Dan, M., Kewirausahaan, O., & Kewirausahaan, O. (2024). PENGARUH DIGITAL MARKETING DAN ORIENTASI. 3(1), 298–306.
- Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), 1–23.
<https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5598/5229>