

**ANALISIS KETERAMPILAN KERJA, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA BARBERMAN PADA KOMUNITAS BARBERSHOP DI MANADO***ANALYSIS OF WORK SKILLS, TRAINING AND COMPENSATION ON BARBERMAN PERFORMANCE IN THE BARBERSHOP COMMUNITY IN MANADO*

Oleh:  
**Anggita Tuyan<sup>1</sup>**  
**Rita N. Taroreh<sup>2</sup>**  
**Regina Trifena Saerang<sup>3</sup>**

<sup>123</sup> Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

<sup>1</sup>[anggitatuyan99@gmail.com](mailto:anggitatuyan99@gmail.com)

<sup>2</sup>[rita.taroreh@unsrat.ac.id](mailto:rita.taroreh@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[regina.saerang@yahoo.com](mailto:regina.saerang@yahoo.com)

**Abstrak:** Lingkungan bisnis dewasa ini tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, yaitu ditandai dengan munculnya berbagai macam usaha, baik di sektor formal maupun informal. Banyaknya pemain dalam berbagai sektor dan industri menyebabkan semakin ketatnya persaingan. Dalam sebuah entitas bisnis, pengelolaan Sumber Daya Manusia pada hakikatnya merupakan proses utama dan bagian terpenting. Entitas bisnis membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan profesional dalam mencapai tujuan dengan melaksanakan aktivitas bisnis secara optimal. Penelitian ini untuk Mengetahui pengaruh keterampilan, pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja individu di Komunitas Barbershop Manado. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa baik secara simultan atau pun parsial keterampilan, pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu di Komunitas Barbershop Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang paling besar bagi peningkatan kinerja individu para barber yang tergabung dalam komunitas barbershop Manado dipengaruhi oleh kompensasi. Meskipun tidak signifikan, namun memiliki pengaruh yang positif dan lebih besar pengaruhnya dari variabel keterampilan kerja dan pelatihan. Hal ini mengindikasikan bahwa pentingnya kompensasi yang diterima oleh para barber sehingga bagi pengusaha (pemilik) barbershop agar dapat memperhatikan besaran kompensasi yang diberikan kepada karyawannya agar kinerjanya bisa meningkat.

**Kata Kunci:** keterampilan kerja, pelatihan, kompensasi, kinerja

**Abstract:** Today's business environment grows and develops very dynamically, which is marked by the emergence of various types of businesses, both in the formal and informal sectors. The large number of players in various sectors and industries has resulted in increasingly intense competition. In a business entity, human resource management is essentially the main process and the most important part. Business entities need competent and professional human resources in achieving goals by carrying out business activities optimally. This research is to determine the effect of skills, training and compensation simultaneously on individual performance in the Manado Barbershop Community. The analytical method used is multiple linear regression. The results of the hypothesis test found that either simultaneously or partially skills, training and compensation simultaneously have a significant effect on individual performance in the Manado Barbershop Community. The results of the study show that compensation has the greatest influence on improving the individual performance of barbers who are members of the Manado barbershop community. Even though it is not significant, it has a positive and bigger influence than the variables of work skills and training. This indicates that the importance of the compensation received by the barbers is that barbershop owners (owners) can pay attention to the amount of compensation given to their employees so that their performance can increase.

**Keywords:** work skills, training, compensation, performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Lingkungan bisnis dewasa ini tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, yaitu ditandai dengan munculnya berbagai macam usaha, baik di sektor formal maupun informal. Banyaknya pemain dalam berbagai

sektor dan industri menyebabkan semakin ketatnya persaingan. Dalam sebuah entitas bisnis, pengelolaan Sumber Daya Manusia pada hakikatnya merupakan proses utama dan bagian terpenting. Entitas bisnis membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan profesional dalam mencapai tujuan dengan melaksanakan aktivitas bisnis secara optimal.

Kinerja yang dihasilkan oleh seorang pekerja sangat mempengaruhi efektivitas kinerja organisasi. Kinerja individu (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*corporate performance*) memiliki hubungan yang erat. Kinerja individu yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan perkataan lain apabila kinerja individu baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga akan baik. Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan suatu tugas atau suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemauan dan kemampuan tertentu. Kesiapan dan kemampuan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan suatu tugas tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Kinerja adalah hubungan antara perilaku dan hasil, dimana perilaku berasal dari kinerja dan transformasi kerja berasal dari abstraksi sebagai alasan untuk bertindak. Tingkah laku bukan hanya alat untuk mencapai hasil tetapi juga hasil dari usaha mental dan fisik pelaksanaan tugas dan dapat dinilai secara terpisah dari hasil kinerja. Berikut merupakan data kinerja barberman di komunitas barbershop di Manado periode 2019-2022;

**Tabel 1 Data Kinerja Barberman Di Komunitas Barbershop Di Manado Periode 2019-2022**

Keterangan	2019	2020	2021	2022
Presentase Kinerja	80%	76%	60%	59%

Sumber: Komunitas Barbershop Di Manado, 2022

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa adanya penurunan kinerja barberman pada komunitas Barbershop di Manado, hal ini disebabkan oleh dampak dari covid-19 yang mengakibatkan kurangnya konsumen yang datang sehingga berdampak pada penurunan kinerja barberman dalam menjalankan kegiatannya di dalam komunitas, dapat dilihat bahwa terjadi penurunan yang besar sejak tahun 2019 sampai dengan 2022 dimana penurunan dari 80% menjadi 59% saja tingkat kinerja barberman di komunitas barbershop Manado.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja individu karyawannya. Banyak cara yang ditempuh oleh pelaku bisnis dalam meningkatkan kinerja individu misalnya melalui perekrutan pekerja yang terampil, memberikan pelatihan, pemberian kompensasi yang layak dan lain-lain. Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis. Jadi ketrampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental (Joseph dan Likumahua, 2019). Keterampilan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. Terdapat hubungan antara keterampilan kerja dengan kinerja dimana dengan memiliki keahlian atau keterampilan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja individu (Parta dan Mahayasa, 2021).

Aset sumber daya manusia kini dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan karena aset-aset manusia tersebut mempunyai pengetahuan dan kompleksitas sosial yang sulit ditiru oleh para pesaing (Ekhsan, 2019). Upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan pekerja yang dapat dilakukan oleh entitas bisnis ialah memberikan program pelatihan terhadap pekerja itu sendiri. Dengan program pelatihan yang cukup dan sesuai untuk kebutuhan, pekerja akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. Tidak hanya faktor keterampilan, kemampuan dan penguasaan kerja yang terus dikembangkan oleh bisnis untuk meningkatkan kinerja individu (Goni, Adolfina dan Sumarauw, 2015).

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja individu. Kompensasi merupakan suatu hal yang penting bagi pekerja sebagai suatu individu, karena besarnya kompensasi yang diberikan merupakan suatu ukuran keberhasilan bagi individu tersebut. Bila pemberian kompensasi diberikan secara tepat maka akan mempengaruhi perilaku para pekerja untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Sunarto, 2021).

Selain pelatihan, penghargaan atas jasa-jasa yang telah dilakukan karyawan kepada perusahaan juga sangat penting untuk ditinjau sebagai kompensasi yang diterima karyawan dan pandangan umum tentang kompensasi bagi karyawan sangat penting. Kompensasi merupakan hal yang fundamental bagi mereka karena menurut karyawan jumlah atau besaran kompensasi dapat mewakili nilai kinerja antar karyawan. Karyawan akan cenderung membandingkan kompensasi dan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan. Jika sistem kompensasi berupa gaji atau upah kepada karyawan tidak sesuai, perusahaan dapat menanggung risiko

kehilangan karyawan. Dengan kata lain, perusahaan perlu mengeluarkan modal lebih banyak untuk merekrut, memilih, melatih, dan mengembangkan karyawan pengganti. Bahkan pada kondisi terbaik ketika karyawan tidak mengundurkan diri akan menurunkan kinerjanya (Diliantari dan Dewi, 2019)

Belakangan ini, jasa potong rambut atau yang sudah lebih dikenal dengan istilah “*barber*” berkembang cukup progresif di Kota Manado jika ditinjau dari penambahan gerai *barber shop*. *Barber shop* bermula dari usaha potong rambut tradisional atau hanya menjual jasa potong beralih pada usaha potong rambut dengan berbagai model gaya dan fasilitas yang sangat memadai. Pangkas rambut biasa hanya menyediakan jasa potong rambut, dan juga memiliki ruangan yang biasa-biasa saja. Sedangkan *barber shop* memiliki banyak kelebihan dari pada jasa pangkas rambut, seperti layanan pijat kepala, rileksasi dengan handuk panas dan *facial*, tempat penjualan produk perawatan rambut, dan juga memiliki ruangan yang *full AC*.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Bagaimana pengaruh keterampilan, pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja individu di Komunitas Barbershop Manado.
2. Bagaimana pengaruh keterampilan secara parsial terhadap kinerja individu di Komunitas Barbershop Manado
3. Bagaimana pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja individu di Komunitas Barbershop Manado
4. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja individu di Komunitas Barbershop Manado

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja yang sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan. Informasi tentang tinggi rendahnya kinerja seseorang pekerja tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses panjang, yaitu proses penilaian kinerja pekerja yang disebut dengan istilah *performance appraisal* (Sutrisno, 2011:164-165). Indikator yang digunakan adalah (Hasibuan, 2016:87): Kualitas kerja, Produktivitas, Pengetahuan pekerjaan, Bisa diandalkan, Kehadiran, dan Kemandirian.

#### Keterampilan Kerja

Keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Ada juga pengertian lain yang mendefinisikan bahwa *skill* adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan (Suprpto, 2009:135). Indikator yang digunakan adalah (Sutoto, 2004): *Concern for order, Initiative, Impact and influence*, dan *Information seeking*.

#### Pelatihan

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya (Widodo, 2015). Indikator yang digunakan adalah (Sedarmayanti, 2014): Pendidikan, Prosedur sistematis, Keterampilan teknis Mempelajari pengetahuan, dan Mengutamakan praktek dari pada teori.

#### Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pekerja, dan insentif untuk memotivasi pekerja agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Mangkuprawira, 2011). Indikator yang digunakan adalah (Simamora, 2015): Upah dan gaji, Insentif Tunjangan, dan Fasilitas.

#### Penelitian Terdahulu

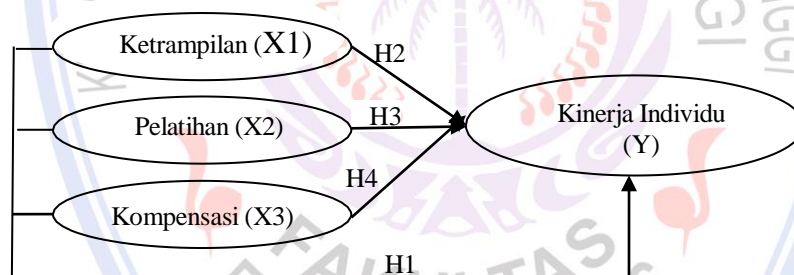
Penelitian Parta dan Mahayasa (2021) bertujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh ketrampilan kerja, *teamwork*, dan motivasi terhadap kinerja pekerja bagian produksi pada *Art Shop* Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. Penelitian ini di lakukan pada *Art Shop* Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. Jumlah

sampel yang diambil sebanyak 32 pekerja, dengan metode sampling jenuh. Instrumen penelitian diuji dengan uji validitas serta uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pengaruh ketrampilan kerja, *teamwork*, dan motivasi terhadap kinerja pekerja bagian produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar dengan nilai thitung masing-masing variabel di antaranya ketrampilan kerja (X1) 2,172 dan nilai t-tabel 1,701 jika dibandingkan maka nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel dan t-hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ , *teamwork* (X2) 2,342 dan nilai t-tabel 1,701, motivasi (X3) 3,935 dan nilai t-tabel 1,701 Hasil uji f-test menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara ketrampilan kerja, *teamwork*, dan motivasi terhadap kinerja pekerja bagian produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar.

Penelitian Sulistiani (2016) bertujuan meneliti Pengaruh Kemampuan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yang bersifat deskriptif kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1) Terdapat pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja pekerja di PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis, dibuktikan dengan nilai t hitung = 72,332 dan t tabel = 1,9956 maka dapat diketahui t hitung > t tabel, itu artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima atau teruji kebenarannya. 2) Terdapat pengaruh antara keterampilan kerja terhadap kinerja pekerja dibuktikan dengan nilai t hitung = 4,614 dan t tabel = 1,9956 maka dapat diketahui t hitung > t tabel, itu artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima atau teruji kebenarannya. 3) Kemampuan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja, hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila F hitung > F tabel hasil perhitungan di atas diperoleh bobot F hitung = 17,526 sedangkan bobot F tabel pada  $\alpha$  0,05 dan dk= 75-2-1= 92 diperoleh F tabel = 3,12. Jadi nilai t hitung > dari nilai F tabel. Dengan demikian berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima/teruji kebenarannya.

Penelitian Joseph dan Likumahua (2019) bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh keterampilan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pengrajin. Untuk mengetahui jawabannya, beberapa pengrajin yang berjumlah 50 orang, Metode pengumpulan data primer yang digunakan adalah metode angket. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda. Hasil regresi yang digunakan bahwa keterampilan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin.

## Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Kajian Pustaka, 2022

## Hipotesis Penelitian

- H1. Keterampilan, pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu di Komunitas Barbershop Manado
- H2. Keterampilan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu di Komunitas Barbershop Manado.
- H3. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu di Komunitas Barbershop Manado.
- H4. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu di Komunitas Barbershop Manado.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan

tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016:112). Penelitian ini mencari pengaruh antara variabel bebas Keterampilan Kerja, Pelatihan dan Kompensasi (X), terhadap variabel terikat Kinerja (Y).

### **Populasi dan Sampel**

Dari 948 anggota komunitas Barbershop Manado yang diakses tanggal 26 September 2022, sebanyak 200 orang diantaranya adalah para penjual jasa gunting rambut (sesuai dengan informasi dari admin grup Komunitas Barbershop Manado). Berdasarkan informasi ini maka ditentukan besaran populasinya adalah sebanyak 200 orang. Sampel dalam penelitian ini diperoleh menggunakan teknik pengambilan sampel *Accidental sampling* yaitu cara pengambilan sampel secara aksidental (*accidental*) dengan mengambil kasus atau responden yang kebetulan ada atau tersedia di suatu tempat sesuai dengan konteks penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang para penjual jasa gunting rambut, (*barber*) anggota komunitas Barbershop Manado yang memberikan/mengirimkan respons terhadap kuesioner penelitian yang di bagikan secara online selama Bulan Oktober 2022.

### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung (Sugiyono, 2016:188). Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu penjual jasa gunting rambut. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

### **Metode Analisis Data**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2016:201).

#### **Uji Realibilitas**

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya realibilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2018:87).

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $< 10$  (Ghozali, 2016:97).

##### **Uji Heterokedastisitas**

Uji hesterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2016:103).

##### **Uji Normalitas**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:110). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesa.

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

Keterangan:

- Y = Kinerja
- X1 = Keterampilan
- X2 = Pelatihan
- X3 = Kompensasi
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- e = Kemungkinan Error

#### Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016:115). Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2016:67).

- a)  $H_0 : b_1 = 0$   
Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.
- b)  $H_a : b_1 > 0$   
Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a) Taraf Signifikan ( $\alpha = 0,01$ )
- b) Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)
- c) Apabila t hitung  $>$  t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- d) Apabila t hitung  $<$  t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### Uji F (secara simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016) [5].

Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:

- a.  $H_0 : b_1, b_2 = 0$   
Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen
- b.  $H_a : b_1, b_2 > 0$   
Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,1$ ), maka:

- a. Jika F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reabilitas

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen

yang digunakan telah reliabel. Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	sig	Keterangan
Keterampilan Kerja (X1)	x1 <sub>1</sub>	0.537	0.001	Valid
	x1 <sub>2</sub>	0.721	0.000	Valid
	x1 <sub>3</sub>	0.626	0.000	Valid
	x1 <sub>4</sub>	0.653	0.000	Valid
Pelatihan (X2)	x2 <sub>1</sub>	0.643	0.000	Valid
	x2 <sub>2</sub>	0.749	0.000	Valid
	x2 <sub>3</sub>	0.696	0.000	Valid
	x2 <sub>4</sub>	0.697	0.000	Valid
	x2 <sub>5</sub>	0.711	0.000	Valid
Kompensasi (X3)	x3 <sub>1</sub>	0.682	0.000	Valid
	x3 <sub>2</sub>	0.609	0.000	Valid
	x3 <sub>3</sub>	0.537	0.000	Valid
	x3 <sub>4</sub>	0.671	0.000	Valid
Kinerja Individu (Y)	y <sub>1</sub>	0.673	0.000	Valid
	y <sub>2</sub>	0.723	0.000	Valid
	y <sub>3</sub>	0.766	0.000	Valid
	y <sub>4</sub>	0.645	0.000	Valid
	y <sub>5</sub>	0.304	0.016	Valid
	y <sub>6</sub>	0.581	0.002	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Hasil dari Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap variabel yang diteliti sudah valid. Hal ini ditunjukkan lewat nilai *Pearson Correlation* yang lebih dari nilai r tabel.

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Keterampilan Kerja (X1)	0.686	Reliabel
Pelatihan (X2)	0.806	Reliabel
Kompensasi (X3)	0.601	Reliabel
Kinerja Individu (Y)	0.665	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel yang diteliti sudah reliabel, ini ditunjukkan lewat nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel yang lebih dari 0,60

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Brand Awareness (X <sub>1</sub> )	1.236	0.809	Non multikolinieritas
Brand Characteristic (X <sub>2</sub> )	1.268	0.789	Non multikolinieritas
Emotional Branding (X <sub>3</sub> )	1.418	0.705	Non multikolinieritas

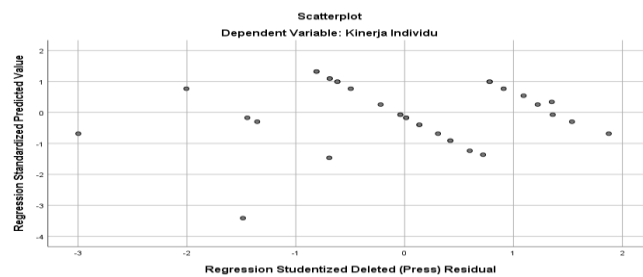
Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 4, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

### Uji Heterokedastisitas

Gambar 2 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut

mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Individu (Y).



**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**  
Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.866	.755		2.472	.019	.326	3.406		
Keterampilan Kerja	.127	.164	.136	.776	.444	-.207	.461	.809	1.236
Pelatihan	.088	.150	.104	.586	.562	-.219	.395	.789	1.268
Kompensasi	.326	.173	.352	1.880	.070	-.028	.679	.705	1.418

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Hasil pengujian Tabel 5. dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1.866 + 0.127 X_1 + 0.088 X_2 + 0.326 X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda adalah 1.866, hal ini menjelaskan bahwa jika Keterampilan Kerja (X1), Pelatihan (X2), dan Kompensasi (X3) nilainya adalah 0 (nol), maka kinerja individu adalah sebesar 1,866 satuan.
2. Koefisien regresi untuk variabel Keterampilan Kerja (X1) adalah sebesar 0.127, hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada variable Keterampilan Kerja (X1), dengan asumsi variable Pelatihan (X2) dan Kompensasi (X3) adalah konstan, maka kinerja individu akan mengalami peningkatan sebesar 0.127 satuan.
3. Koefisien regresi untuk variabel Pelatihan (X2) adalah sebesar 0.088, hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada Pelatihan (X2), dengan asumsi variable Keterampilan Kerja (X1) dan Kompensasi (X3) adalah konstan, maka besarnya kinerja individu akan mengalami kenaikan sebesar 0.088 satuan.
4. Koefisien regresi untuk variable Kompensasi (X3) adalah sebesar 0.326, hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada variable Kompensasi (X3), dengan asumsi variable Keterampilan Kerja (X1) dan Pelatihan (X2) adalah konstan, maka kinerja individu akan mengalami peningkatan sebesar 0.326 satuan

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.



**Tabel 6. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.120	3	1.707	3.156	.039 <sup>b</sup>
	Residual	16.765	31	.541		
	Total	21.886	34			

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel 6 diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 3.156 pada tingkat signifikansi 0.039. Oleh karena tingkat signifikan adalah  $0.039 < 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa model yang terbentuk antara Keterampilan Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Kompensasi (X3) secara bersama – sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Individu (Y) di Komunitas Barbershop Manado. Dengan demikian maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa secara simultan keterampilan, pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu di Komunitas Barbershop Manado adalah diterima/terbukti.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Hasil analisis regresi pada Tabel 5 Menyatakan bahwa:

1. Nilai signifikansi t untuk variabel keterampilan kerja (X1) adalah sebesar 0.444 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, artinya pengaruh variable keterampilan kerja (X1) terhadap kinerja individu (Y) adalah tidak signifikan. Karena nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka hipotesis 2 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan keterampilan kerja terhadap kinerja individu, ditolak/tidak terbukti. Dengan demikian maka dapat disimpulkan Keterampilan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja individu di Komunitas Barbershop Manado.
2. Nilai signifikansi t untuk variabel Pelatihan (X2) adalah sebesar 0.562 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, artinya pengaruh variable pelatihan (X2) terhadap kinerja individu (Y) adalah tidak signifikan. Karena nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka hipotesis 3 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja individu tidak dapat diterima/ditolak. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja individu di Komunitas Barbershop Manado.
3. Nilai signifikansi t untuk variabel Kompensasi (X3) adalah sebesar 0.070 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, artinya pengaruh variable kompensasi (X3) terhadap kinerja individu (Y) adalah tidak signifikan. Karena nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka hipotesis 4 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja individu tidak dapat diterima/ditolak. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja individu di Komunitas Barbershop Manado.

### Pembahasan

#### Pengaruh Keterampilan Kerja, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini secara umum menemukan bahwa model yang terbentuk antara Keterampilan Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Kompensasi (X3) secara bersama – sama/simultan memiliki berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Individu (Y) di Komunitas Barbershop Manado. Tingkat keeratan hubungan antara variable keterampilan kerja (X1), pelatihan (X2), dan kompensasi (X3) terhadap kinerja individu (Y) di Komunitas Barbershop Manado adalah tidak cukup kuat. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi  $R^2$  yang diperoleh menjelaskan bahwa kinerja individu (Y) di pengaruhi oleh keterampilan kerja (X1), pelatihan (X2) dan kompensasi (X3) sebesar 23,4%, sisanya sebesar 70,6% dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Individu di Komunitas Barbershop Manado

Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan keterampilan terhadap kinerja individu di Komunitas Barbershop Manado. Berdasarkan hasil olah data nilai signifikansi t untuk variabel keterampilan kerja (X1) adalah sebesar 0.444 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, artinya pengaruh variable keterampilan kerja (X1) terhadap kinerja individu (Y) adalah tidak signifikan. Karena nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka hipotesis 2 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan keterampilan kerja terhadap kinerja individu, ditolak/tidak terbukti. Dengan demikian maka dapat

disimpulkan Keterampilan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja individu di Komunitas Barbershop Manado. Keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Ada juga pengertian lain yang mendefinisikan bahwa skill adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan. Keterampilan dapat menunjukkan pada aksi khusus yang ditampilkan atau pada sifat dimana keterampilan itu dilaksanakan. Banyak kegiatan dianggap sebagai suatu keterampilan, terdiri dari beberapa keterampilan dan derajat penguasaan yang dicapai oleh seseorang menggambarkan tingkat keterampilannya. Hal ini terjadi karena kebiasaan yang sudah diterima umum untuk menyatakan bahwa satu atau beberapa pola gerak atau perilaku yang diperluas bisa disebut keterampilan, misalnya menulis, memainkan gitar atau piano, menyetel mesin, berjalan, berlari, melompat dan sebagainya. Hal ini tidak sejalan dengan pendapat dari Lengkong, Lengkong dan Taroreh (2019) yang menunjukkan bahwa Secara parsial Keterampilan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Individu di Komunitas Barbershop Manado**

Hasil penelitian ini menemukan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja individu di Komunitas Barbershop Manado. Kinerja seorang penyedia jasa gunting rambut yang ada di Komunitas Barbershop Manado dipengaruhi oleh pelatihan yang pernah diterimanya. Hal ini berarti bahwa hasil kerja penyedia jasa gunting rambut, dipengaruhi oleh seberapa terlatihnya dia memotong dan memenuhi kebutuhan pelanggannya dalam hal model rambut. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan adalah proses melatih pekerja baru atau pekerja yang akan memperoleh penempatan baru dengan ketrampilan dasar yang diperlukannya untuk melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat melalui nilai signifikansi  $t$  untuk variabel Pelatihan ( $X_2$ ) adalah sebesar 0.562 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, artinya pengaruh variable pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kinerja individu ( $Y$ ) adalah tidak signifikan. Karena nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka hipotesis 3 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja individu tidak dapat diterima/ditolak. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja individu di Komunitas Barbershop Manado. Hal ini sesuai dengan penelitian Sunarto (2021). Hasil penelitian ini adalah Pelatihan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pekerja.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Individu di Komunitas Barbershop Manado**

Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kompensasi terhadap kinerja individu di Komunitas Barbershop Manado. Kinerja seorang penyedia jasa gunting rambut yang ada di Komunitas Barbershop Manado dipengaruhi oleh besarnya kompensasi yang diterimanya. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pekerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Wibowo (2007: 461) kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pekerja, dan insentif untuk memotivasi pekerja agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Hal ini berarti bahwa hasil kerja penyedia jasa gunting rambut, dipengaruhi oleh seberapa besarnya kompensasi yang diterimanya dari hasil memotong dan memenuhi kebutuhan pelanggannya dalam hal model rambut. Namun meskipun kompensasi kerjanya berpengaruh terhadap kinerja tukang gunting rambut, namun pengaruhnya tidak signifikan (tidak berarti). Kemudian nilai signifikansi  $t$  untuk variabel Kompensasi ( $X_3$ ) adalah sebesar 0.070 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, artinya pengaruh variable kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja individu ( $Y$ ) adalah tidak signifikan. Karena nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka hipotesis 4 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja individu tidak dapat diterima/ditolak. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja individu di Komunitas Barbershop Manado. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Firmandari (2014) yang menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**PENUTUP****Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Secara simultan keterampilan, pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu di Komunitas Barbershop Manado
2. Keterampilan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja individu di Komunitas Barbershop Manado.
3. Pelatihan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja individu di Komunitas Barbershop Manado.
4. Kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja individu di Komunitas Barbershop Manado.

**Saran**

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang paling besar bagi peningkatan kinerja individu para barber yang tergabung dalam komunitas barbershop Manado dipengaruhi oleh kompensasi. Meskipun tidak signifikan, namun memiliki pengaruh yang positif dan lebih besar pengaruhnya dari variabel keterampilan kerja dan pelatihan. Hal ini mengindikasikan bahwa pentingnya kompensasi yang diterima oleh para barber sehingga bagi pengusaha (pemilik) barbershop agar dapat memperhatikan besaran kompensasi yang diberikan kepada karyawannya agar kinerjanya bisa meningkat.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja, pelatihan dan kompensasi secara parsial semuanya memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, bukan berarti bahwa variabel-variabel tersebut tidak perlu diperhatikan oleh para pengusaha barbershop, namun perlu ditingkatkan agar berdampak pada kinerja para barber.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia terlebih khusus pada aspek keterampilan kerja, pelatihan, kompensasi, dan kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Diliantari, K. R. D., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Effect of Training and Compensation of Employee Performance Medicated By Job Satisfaction. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, Vol. 6, No. 6, 95-103. <https://core.ac.uk/download/pdf/237009813.pdf>. Diakses pada 5 Juli 2022.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 9(1). <https://core.ac.uk/download/pdf/229716996.pdf>. Diakses pada 8 Oktober 2022.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, L. W., Adolfini, A., & Sumarauw, J. (2016). Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 3, No. 4, 44-54. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/10582/10169>. Diakses pada 10 November 2022
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Joseph, C. N., & Likumahua, D. (2019). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pengrajin Gerabah di Negeri Ouw Kecamatan Saparua Kabupaten Maluku Tengah. *Soso-Q: Jurnal Manajemen*. Vol. 7, No. 2, 41-56. <https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/sosoq/article/download/1002/473>. Diakses pada 17 September 2022.

- Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22361>. Diakses pada 11 Desember 2022
- Mangkuprawira, P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mustafa, Z. E. (2018). *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*. Vol. 1, No. 1, 65-76. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1147/736>. Diakses pada 17 September 2022.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiani, S. Y. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Leasing. *Jurnal Ekologi Ilmu Manajemen*, Vol. 3, No. 2, 187-189. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ekonologi/article/viewFile/1148/1043>. Diakses pada pada 10 November 2022
- Sunarto, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Murni Rasa Bogor, *Jurnal Arastirma*, 1(2), 326-335. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Jaras/article/view/12370/7394>. pada 10 November 2022
- Suprpto, T. (2009). *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*. Jakarta: Medpress.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Disiplin Kerja*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutoto, D. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1th Edition. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Parsada.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.