

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dengan semakin pesatnya perkembangan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Dalam mempertahankan kelangsungan hidup, sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk mampu mewujudkan tujuan perusahaan. Agar bisa menjaga keberhasilan dan keberlangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin harus selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki termasuk didalamnya meningkatkan kinerja karyawannya. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila pengelolaannya dilakukan secara efektif dan efisien. Sebuah perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang berkerja pada perusahaan tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berikut adalah data jumlah karyawan pada PDAM Tirta Cahya Agung kabupaten Tulungagung:

**Tabel 1.1****Jumlah karyawan PDAM Tirta Cahya Agung tahun 2016-2018**

Bagian/jabatan	Status	
	Status tetap	Status tidak tetap
Direksi	1	-
Satuan pengawas intern	4	-
Bagian keuangan	12	1
Bagian umum	41	1
Bagian hub. Langganan	14	4
Bagian produksi	13	
Bagian distribusi	14	5
Bagian perencanaan tehnik	5	2
Bagian perawatan tehnik	32	10
Jumlah	136	23

*Sumber: Dokumentasi PDAM Tirta Cahya Agung Kabupaten Tulungagung*

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung merupakan salah satu perusahaan yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah (PEMDA) yang mengemban dua misi yaitu sebagai penyedia layanan publik dan sebagai institusi bisnis yang berusaha mendapatkan keuntungan. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan badan usaha yang berperan penting bagi masyarakat dimana memiliki tugas untuk menyediakan dan melayani masyarakat dalam bidang pengolahan dan pelayanan air bersih. Beberapa hal yang menjadi pengukuran kinerja dalam Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung adalah jumlah produksi air bersih yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat, dapat menangani berbagai masalah seperti kebocoran air, menjaga kualitas air dan menanggulangi risiko kekurangan air bersih yang kemungkinan terjadi pada masyarakat Kabupaten Tulungagung. Ketika masalah ini tidak bisa teratasi dan terus-menerus

muncul, maka akan berdampak buruk bagi keberadaan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tulungagung. Untuk mengantisipasi dan mengatasi adanya berbagai masalah tersebut, perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas kerja dan kualitas sumber daya manusianya. Dalam beberapa tahun ini Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung telah melakukan pembenahan khususnya di bidang sumber daya manusianya, antara lain dengan memperbaiki prosedur dan aturan kerja yang diberlakukan untuk semua karyawan. Menurut pimpinan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tulungagung upaya yang harus dilakukan salah satunya dengan mempertahankan stabilitas perusahaan. Sejalan dengan adanya upaya tersebut, pembenahan di bidang sumber daya manusia dan perekonomian perusahaan terus dilakukan, karena sumber daya manusia (karyawan) dan sistem perekonomian yang ada dalam perusahaan merupakan sumber daya dan sumber pendapatan yang paling utama bagi perusahaan. Upaya ini menunjukkan bahwa maju mundurnya perusahaan sangat bergantung pada peran, sikap, dan keseriusan karyawan saat bekerja yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan perekonomian suatu perusahaan. Berikut ini data perkembangan jumlah pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung Kabupaten Tulungagung dalam tiga tahun terakhir :

**Tabel 1.2****Jumlah pelanggan PDAM Tirta Cahya Agung tahun 2016-2018**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah pelanggan</b>
2016	23.680
2017	24.806
2018	25.812

*Sumber : Dokumentasi PDAM Tirta Cahya Agung Kabupaten Tulungagung*

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan banyak upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan. Menurut Zami yang dikutip oleh Busro berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, semakin detail pekerjaan yang dihargai dengan kompensasi semakin baik pula kinerja yang disuguhkan kepada perusahaan.
2. Penempatan kerja yang tepat, semakin tepat posisi seseorang, semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh orang tersebut.
3. Pelatihan, semakin sering diberikan pelatihan yang diberikan sesuai dengan tugas dan fungsi maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.
4. Promosi, semakin jelas jenjang karier seseorang maka semakin baik pula kinerja orang tersebut.
5. Rasa aman dimasa depan, dengan adanya pesangon dan tunjangan dihari tua maka semakin baik pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.
6. Hubungan dengan rekan kerja, semakin baik komunikasi antar karyawan secara horizontal semakin baik pula kinerja karyawan.
7. Hubungan dengan pemimpin, semakin baik komunikasi vertikal antar karyawan dan pimpinan maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hal. 95

Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas, peneliti hanya memfokuskan pada promosi jabatan, kompensasi, dan pelatihan karena dengan adanya promosi jabatan dan pelatihan akan memberikan pengaruh yang baik terhadap hubungan antar rekan kerja maupun dengan pimpinan, serta dengan adanya promosi jabatan karyawan memiliki kesempatan untuk menempati jabatan sesuai keahlian dan kemampuannya. Dan dengan adanya kompensasi maka akan memberikan rasa aman dimasa depan, karena kompensasi yang diberikan juga berupa asuransi dan pesangon. Dengan demikian peneliti hanya memfokuskan pada variabel promosi jabatan, kompensasi dan pelatihan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan variabel yang diambil peneliti, beberapa upaya meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tulungagung juga melalui pengadaan promosi jabatan, pemberian kompensasi yang adil dan layak, serta dengan mengadakan pelatihan bagi karyawannya. Dengan upaya demikian diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk menempuh pengembangan kinerja karyawan, perusahaan dapat menerapkan promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi dan biasanya disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya.<sup>2</sup>

Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai

---

<sup>2</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara,2017), hal.108

dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai sasarannya, dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi pegawai tersebut bernaung dan bekerja. Apabila kinerja pegawai tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan atau organisasi. Masalah promosi jabatan tidak lepas dari perhatian seorang pimpinan atau atasan. Seorang pemimpin dapat memberikan penghargaan untuk pelaksanaan kerja yang baik bahkan lebih baik dari sebelumnya dengan kenaikan jabatan, karena dengan adanya promosi jabatan yang di berikan seorang pimpinan atau atasan berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuannya.

Dalam proses promosi masih ada ketimpangan yang terjadi di instansi, sebab kadangkala kegiatan promosi masih dipengaruhi oleh adanya unsur kekeluargaan sehingga mengabaikan syarat-syarat yang telah ditetapkan sebagai landasan untuk mengadakan promosi. Selain itu fenomena yang terjadi pada instansi-instansi pemerintahan yakni terkadang pelaksanaan promosi tidak berdasarkan prinsip profesionalisme dan syarat obyektif yang ditetapkan, terkadang jabatan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikannya. Pengakuan dalam hal ini bersifat relatif dan bukan mutlak artinya bisa saja seorang dapat dipromosikan karena dianggap mempunyai prestasi rata-rata lebih tinggi dari pegawai lain, meskipun dari pimpinan belum memuaskan. Dalam manajemen birokrasi khususnya di sektor

publik, promosi jabatan mengacu pada konsep merit system. Merit system merupakan suatu model perekrutan di mana calon yang lulus seleksi benar-benar didasarkan pada kinerja, prestasi kerja, kompetensi, keahlian, kemampuan dan pengalamannya. Hal ini dimaksudkan agar rekrutmen jabatan dapat berjalan secara fair dan bukan secara spoil system yang merupakan perekrutan jabatan berdasarkan pada primordial, kelompok dan kepentingan subyektif dari mereka yang menjadi penentu kebijakan.<sup>3</sup>

Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung promosi jabatan dilakukan dengan seleksi yang didasarkan pada kombinasi antara pengalaman kerja (lamanya kerja) dan kecakapan karyawan, sehingga karyawan yang dipromosikan benar-benar memiliki keahlian dan mampu untuk bertanggungjawab atas jabatan yang lebih tinggi yang akan ditanggungnya. Berikut data jumlah karyawan yang telah mendapat promosi jabatan:

**Tabel 1.3**

**Jumlah karyawan yang mendapat promosi jabatan pada tahun 2016-2018**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah karyawan</b>
2016	9
2017	7
2018	10

*Sumber : Dokumentasi PDAM Tirta Cahya Agung*

Selain dengan mengadakan promosi jabatan, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah perusahaan harus memberikan

---

<sup>3</sup> Munadiah, *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu*, Jurnal Administrasi Publik, Desember 2015 Volume 1 Nomor 3, hal.252

kompensasi yang layak kepada karyawan, karena kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan. Variabel kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi. Kompensasi merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan, karena hal ini merupakan tujuan utama bagi karyawan untuk bekerja dengan giat dan semangat. Bagi karyawan, kompensasi merupakan pendapatan dan sekaligus merupakan jaminan bagi kelangsungan hidup karyawan tersebut. Oleh sebab itu, karyawan sangat berkepentingan terhadap besarnya kompensasi yang diterima sebagai kontribusi tenaga dan keahlian yang telah diberikan kepada perusahaan.

Dalam suatu perusahaan sering terjadi kesalahan, pemogokan, konflik dan lain-lain yang disebabkan karena tidak adanya kesesuaian pemberian kompensasi antara pemberi kerja dengan penerima kerja. Dengan demikian pemberian kompensasi sangat berpengaruh bagi karyawan maupun perusahaan terutama dalam memotivasi kerja karyawan. Bagi perusahaan kompensasi merupakan bagian dari biaya yang ikut memengaruhi besar kecilnya keuntungan yang akan diperoleh perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan kompensasi atau balas jasa yang rendah yang dirasakan tidak sesuai pada karyawan, maka akan timbul kesukaran dalam memperoleh karyawan dan mempekerjakan karyawan yang dipandang cakap atau dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Akan tetapi apabila kompensasi yang diberikan dipandang layak dan adil, maka karyawan

cenderung akan mencurahkan sepenuh hati pengabdian yang besar pada perusahaan.<sup>4</sup>

Untuk menyusun sistem pemberian kompensasi yang adil, manajer perlu melakukan evaluasi pekerjaan. Dengan evaluasi, manajer berupaya mempertimbangkan dan mengukur masukan karyawan (keterampilan, usaha, tanggung jawab dan sebagainya) untuk menetapkan kinerja minimum dan merubah ukuran dalam satuan uang. Kompensasi juga merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa finansial para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Sehingga kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah data beberapa jenis kompensasi yang diberikan pada karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung Kab Tulungagung.

**Tabel 1.4**

**Jenis kompensasi pada PDAM Tirta Cahya Agung tahun 2016-2018**

Kompensasi finansial		Kompensasi non finansial
Langsung	Tidak langsung	
Gaji	Asuransi (diberikan dalam bentuk BPJS Kesehatan)	Lingkungan kerja kondusif
Insentif (bekisar antara Rp.300.000-600.000)	Kendaraan	
Pembayaran tertanggung (diberikan dalam bentuk BPJS Ketenagakerjaan)	Tunjangan istri/suami/anak	
	Pensiun (Dapenma)	

*Sumber : hasil wawancara bagian personalia PDAM Tirta Cahya Agung.*

<sup>4</sup> Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, ( Jakarta: Rajawali Press,2015), hal.541

Dari data diatas dapat dilihat bahwa pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung memberikan beberapa kompensasi untuk karyawannya yaitu meliputi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Dan memberikan sejumlah insentif pada karyawan bagian produksi, distribusi, teknik cabang dan baca meter karena karyawan pada posisi tersebut harus siap bekerja 24 jam untuk melayani dan menangani berbagai masalah yang dihadapi oleh para pelanggan. Selain dengan adanya promosi jabatan dan pemberian kompensasi, adanya pelatihan juga berperan penting untuk upaya peningkatan kinerja karyawan. Menurut Rivai dan Sagala pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja.<sup>5</sup> Adanya pelatihan dalam suatu perusahaan sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Dimana dengan adanya pelatihan maka keahlian, keterampilan, dan kemampuan karyawan akan terus terasah dan berkembang mengikuti perkembangan zaman.

Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung kabupaten Tulungagung pelatihan atau lebih dikenal dengan nama diklat rutin

---

<sup>5</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*, ( Jakarta : PT Bumi Aksara, 2016), hal.168

dilakukan sebulan sekali. Pelatihan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung lebih sering dilakukan pada bagian teknis karena pada bagian tersebut memerlukan keahlian dan keterampilan khusus dalam pelaksanaan kerjanya. Berikut beberapa pelatihan yang rutin dilaksanakan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung.

**Tabel 1.5**

**Pelatihan rutin di PDAM Tirta Cahya Agung tahun 2016-2018**

No.	Nama pelatihan	lamanya
1	Bimbingan teknis pelaksanaan program hibah air minum	3 hari
2	Bimbingan teknis teknologi strategi penurunan non renewable water (NRW)	2 hari
3	Pelatihan pembekalan penanggungjawab sistem informasi manajemen program hibah air minum	2 hari
4	Pelatihan strategi pengadaan barang dan jasa di PDAM	2 hari
5	Pelatihan teknis mengenai server aplikasi manajemen aset	1 hari
6	Pelatihan teknis sistem informasi geografis	5 hari
7	Pelatihan teknis pengembangan SPAM IKK baru PDAM tulungagung	2 hari

*Sumber : Dokumentasi PDAM Tirta Cahya Agung Kabupaten Tulungagung*

Berdasarkan uraian-uraian diatas, peneliti ingin melakukan penelitian guna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh promosi jabatan, kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Promosi Jabatan,**

***Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung Kabupaten Tulungagung”.***

**B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Promosi Jabatan terkadang dilakukan berdasarkan lamanya karyawan tersebut bekerja tanpa melihat prestasi kerja.
2. Kompensasi yang diberikan terkadang dirasa kurang sesuai dengan kinerja karyawan. Perlunya pemberian kompensasi yang adil bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya.
3. Pelatihan karyawan belum dilaksanakan pada semua jenjang jabatan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung
4. Kinerja karyawan yang belum maksimal ditunjukkan dengan belum maksimalnya hasil kerja yang di kembalikan untuk di benahi ulang.

**C. Rumusan Masalah**

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung kabupaten Tulungagung ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung kabupaten Tulungagung ?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung kabupaten Tulungagung ?

4. Apakah promosi jabatan, kompensasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung kabupaten Tulungagung ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung kabupaten Tulungagung
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung kabupaten Tulungagung
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung kabupaten Tulungagung
4. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan, kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung kabupaten Tulungagung.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Secara teoritis**

Hasil penelitian ini secara teoritis di harapkan dapat menambah wawasan tentang teori dan praktek terutama tentang pengaruh promosi jabatan, kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung kabupaten Tulungagung.

## **2. Secara Praktis**

- a. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan bermanfaat terutama sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pembinaan sumber daya manusianya yang berkenaan dengan promosi jabatan, pemberian kompensasi dan pelatihan karyawannya.
- b. Bagi akademik/civitas diharapkan dapat digunakan perbendaharaan perpustakaan IAIN Tulungagung.
- c. Bagi peneliti yang akan datang diharapkan dapat menjadi sebuah referensi sekaligus mengembangkan penelitian selanjutnya.

## **F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian**

### **1. Ruang lingkup**

Ruang lingkup penelitian ini meliputi variabel-variabel yang diteliti, subjek penelitian dan lokasi penelitian dengan penjabaran sebagai berikut:

#### **a. Variabel-variabel yang diteliti**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua variabel yaitu variabel independen atau biasa disebut dengan variabel bebas dan variabel dependen atau biasa disebut dengan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel promosi jabatan (X1),

kompensasi (X2) dan pelatihan (X3) sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan (Y).

b. Sampel atau subyek penelitian

Penelitian ini mengambil sampel pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung kabupaten Tulungagung.

c. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung kabupaten Tulungagung yang beralamatkan di Jl. Panglima Jendral Sudirman Nomor 12 Tulungagung.

2. Keterbatasan Penelitian

Adapun batasan masalah yang akan diteliti adalah berfokus pada variabel promosi jabatan, kompensasi yang diberikan serta pelatihan karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung kabupaten Tulungagung.

## **G. Penegasan Istilah**

Untuk menghindari terjadinya kesalah pahaman dalam menginterpretasikan judul yang akan di teliti maka perlu adanya penegasan istilah agar lebih jelas terarahnya penelitian ini.

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan definisi yang menggambarkan atau menjelaskan suatu konsep dengan menggunakan konsep-konsep lain.

a. Promosi Jabatan (X1)

Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya.<sup>6</sup>

b. Kompensasi (X2)

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.<sup>7</sup>

c. Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala, pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya..<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya...*, hal.108

<sup>7</sup> Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya...*, hal.541

<sup>8</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya...*,hal.168

#### d. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>9</sup>

#### 2. Definisi operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi atau konsep yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau mengspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel yang akan diteliti.<sup>10</sup> Secara operasional penelitian ini dimaksudkan untuk menguji Pengaruh promosi jabatan, kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung kabupaten Tulungagung.

### H. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini disusun menjadi tiga bagian, yaitu: bagian awal, bagian utama, dan bagian akhir.

#### 1. Bagian Awal

Terdiri dari Halaman Sampul Depan, Halaman Judul, Halaman Persetujuan, Halaman Pengesahan, Motto, Halaman Persembahan, Kata Pengantar, Daftar isi, Daftar Tabel, Daftar Gambar, Daftar Lampiran, Abstrak.

---

<sup>9</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hal.67

<sup>10</sup>Rokhmat Subagyo, *Metode Penelitian Ekonomi Islam : Konsep dan Penerapan*, (Jakarta : Alim's Publishing,2017), hal.97

## 2. Bagian Utama

Bagian ini terdiri dari lima bab yaitu:

### BAB I PENDAHULUAN

Diuraikan menjadi beberapa sub bab yang meliputi: latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup, dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan skripsi.

### BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini diuraikan berbagai teori, konsep dan anggapan dasar tentang teori dari variabel-variabel penelitian. Diuraikan menjadi beberapa sub bab yang meliputi: kajian teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini mencakup beberapa sub bab yaitu pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian serta analisis data.

#### BAB IV HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini mencakup beberapa sub bab yaitu profil obyek penelitian, pengujian dan hasil analisa data, pembuktian hipotesis.

#### BAB V PEMBAHASAN

Dalam bab ini, pembahasan menjawab masalah penelitian dengan menggunakan hasil analisa data.

#### BAB VI PENUTUP

Dalam bab ini, merupakan rangkaian dari penelitian yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

#### 3. Bagian Akhir

Terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian tulisan, dan daftar riwayat hidup.