

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menentukan majunya sebuah perusahaan maupun organisasi (Voon *et al.*, 2015). Mohammad, dkk. (2015) menyatakan tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran dan tujuan yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan (Akbar, 2020). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya (Moehariono, 2016). Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas dalam menghadapi persaingan di era global ini.

Perusahaan perlu melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan karena kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan.

Tujuan perusahaan akan tercapai jika karyawan di perusahaan tersebut memberikan kinerja yang baik secara efisien dan efektif bagi perusahaan. Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah adanya perbedaan sikap dan perilaku individu dalam bekerja. Perbedaan ini merupakan suatu alasan mengapa para karyawan dalam organisasi menunjukkan tingkat kinerja yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya (Usman, 2019).

CV. Bad Ass Garment Factory merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pembuatan pakaian atau tekstil. CV. Bad Ass Garment Factory beralamat di Gg. Dewi Uma No.2, Pemogan, Denpasar Selatan, Kota Denpasar. Hasil wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan yang ditemui dilokasi, menemukan bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat absensi pada CV. Bad Ass Garment Factory hal ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Flippo dan Edwin (2001), Jika suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi, maka kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga target perusahaan sulit tercapai. Tingginya tingkat absensi mengakibatkan banyak kegiatan di perusahaan mengalami keterlambatan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Berikut data absensi karyawan pada CV. Bad Ass Garment Factory tahun 2020 sebagai berikut :

**Table 1.1**  
**Tingkat Absensi Karyawan CV. BAD ASS Garment Factory**  
**Tahun 2020**

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (hari)	Jumlah Absensi	Presentase
A	B	C	D	E	$F = \frac{E}{C \times D} \times 100\%$
1.	Januari	134	27	25	5,03%
2.	Februari	134	25	27	5,03%
3.	Maret	134	27	21	4,23%
4.	April	134	26	22	4,26%
5.	Mei	134	27	24	4,83%
6.	Juni	134	26	23	4,46%
7.	Juli	134	27	28	5,64%
8.	Agustus	134	26	27	5,23%
9.	September	134	26	23	4,46%
10.	Oktober	134	27	25	5,03%
11.	November	134	25	30	5,59%
12.	Desember	134	27	26	5,23%

Sumber : Data Absensi CV. Bad Ass Garment Factory 2020

Berdasarkan data absensi pada tabel 1.1, maka dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran paling banyak terjadi pada bulan Juli. Dimana ketidakhadiran tercatat sebesar 5,64% yang disebabkan karena sakit, ijin, adanya kepentingan mendadak, serta keterlambatan. Hal ini tentu saja berdampak kurang baik terhadap kinerja karyawan kelak dan juga berdampak pada tingkat produktivitas perusahaan.

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Priansa (2016: 260) menyatakan bahwa kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja dapat

dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi pejabat (pegawai), sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, 2016:480). Kinerja karyawan di dalam perusahaan sangat menentukan keberhasilan perusahaan tersebut.

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan, menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan memberikan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan yang sekarang.

Hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan CV. Bad Ass Garment Factory mengatakan bahwa masih kurangnya perusahaan dalam memberikan program pelatihan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki karyawan, hal ini di dukung oleh pendapat Widodo (2015:84), bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral

anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggereni, (2019) dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng, menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti perusahaan perlu melakukan pelatihan yang bertahap dan berkelanjutan untuk meningkatkan serta mengembangkan kemampuan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2019) serta Wicaksono, dkk (2021) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui adanya pelatihan akan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Namun hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Suratman (2018) serta Sukmawati, dkk (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti masih dapat terjadinya kegagalan dalam pelatihan kerja yang disebabkan oleh aspek perusahaan dan aspek karyawan sehingga diperlukan evaluasi pelaksanaan pelatihan dengan baik.

Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi perusahaan karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Kompetensi adalah kapasitas yang ada

pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Dalam hal ini, kompetensi dibutuhkan untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam memberikan tingkat kinerja yang baik (Kharismatuti dan Hadiprajito, 2012).

Hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan CV. Bad Ass Garment Factory ditemukan bahwa masih kurangnya pengetahuan atau keahlian karyawan yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja karyawan dapat meningkat, hal ini didukung oleh pendapat Lye dan Signe dalam Sutrisno (2011:203) yang menyatakan bahwa kompetensi dijelaskan sebagai karakteristik seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwiyanti, dkk. (2019), dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti kompetensi sangat diperlukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dimana semakin baik kompetensi yang dimilikinya maka semakin baik juga hasil kerja yang diberikan untuk perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunidasari, dkk (2021) serta Artana, dkk (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu

sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi kerja seseorang karyawan dapat memberikan pengaruh kepada pencapaian kinerja dan akan berpengaruh pula pada kinerja kerja karyawan tersebut. Namun hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Tanjung (2019) serta Hoke, dkk (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti penerapan kompetensi tidak selalu diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Peran kepemimpinan sangatlah menentukan keberhasilan ataupun kegagalan sebuah organisasi. Oleh karena itu, diperlukan seorang pemimpin yang menggerakkan organisasinya sehingga sumber daya dan alat daya berdaya guna secara optimal. Menurut Umi dan Hartono (2016:48) Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipengaruhi seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin sebagai orang yang memiliki kemampuan, kompetensi, distribusi kekuasaan, serta melibatkan pihak lain, memberikan peranan besar bagi kelangsungan hidup organisasi dengan mengimplementasikan budaya organisasi yang diseimbangkan dengan nilai-nilai karyawan sebagai perekat sosial bagi seluruh anggota organisasi.

Hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan CV. Bad Ass Garment Factory menyatakan bahwa kurangnya kepemimpinan dalam memotivasi karyawan sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan serta pembagian tugas yang diberikan pemimpin kurang sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan, hal ini di dukung oleh pendapat Hasibuan (2014:170) yang menyatakan kepemimpinan

(leadership) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulyadi & Syafitri (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bjb Syariah Cabang Bogor menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti maju mundurnya suatu perusahaan akan bergantung pada kepemimpinan dalam mengelola organisasi, karena loyalitas dan disiplin karyawan akan memberikan dukungan terhadap pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muizu, dkk (2019) serta Krisnawati, dkk (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan sangatlah menentukan keberhasilan ataupun kegagalan sebuah organisasi, implementasi kepemimpinan dapat membawa kinerja karyawan sebagai perekat sosial bagi seluruh anggota organisasi menjadi lebih baik, sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Marjaya, & Pasaribu (2019) serta Saputri dan Andayani (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti kepemimpinan tidaklah hanya sekedar memiliki keahlian dalam memimpin melainkan memiliki tantangan bagi mereka untuk memimpin para karyawannya.

Berdasarkan Fenomena dan hasil penelitian sebelumnya yang bervariasi maka peneliti tertarik melakukan penelitian Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bad Ass Garment Factory.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dengan dasar pemikiran pada latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Bad Ass Garment Factory.
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Bad Ass Garment Factory.
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Bad Ass Garment Factory.

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah faktor Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Bad Ass Garment Factory.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah faktor Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Bad Ass Garment Factory.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah faktor Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Bad Ass Garment Factory.

## 1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi segenap pembaca yang berasal dari banyak kalangan untuk melakukan penelitian-penelitian yang serupa dimasa mendatang.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta dijadikan sebagai rujukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan, kompetensi, serta kepemimpinan terhadap kinerja karyawan



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2016).

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2019). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

Locke dan Latham (1990) merumuskan lima prinsip sukses *goal setting*. Berdasarkan riset yang mereka lakukan, ternyata sebuah goal akan memotivasi dan meningkatkan kinerja jika memenuhi unsur sebagai berikut :

1. *Clarity* (kejelasan): pastikan goal tersebut jelas, spesifik dan terukur.
2. *Challenge* (tantangan): pastikan goal tersebut relevan, dianggap penting, dan menantang.
3. *Commitment* (komitmen): pastikan goal tersebut dipahami dan disepakati bersama.
4. *Feedback* (umpan balik): pastikan ada metode pengukuran keberhasilan dan umpan balik terhadap usaha meraih goal tersebut.
5. *Task Complexity* (kompleksitas tugas): buat goal Anda sedikit kompleks tanpa membuatnya menjadi membingungkan. Artinya berikanlah seseorang waktu yang cukup untuk mencapai goal-nya atau mempelajari hal yang mereka butuhkan untuk mencapai goal-nya.

Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan

menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan diidentikkan sebagai tujuannya.

### 2.1.2 Pengertian Pelatihan

Dalam kamus bahasa indonesia pelatihan diartikan sebagai pelajaran untuk membiasakan atau memperoleh suatu keterampilan. Instruksi Presiden No. 15 tahun 1974, pengertian pelatihan dirumuskan sebagai berikut: pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori.

Menurut Mangkuprawira, Tb. Sjafrri (M.Yani, 2012:82) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Sedangkan pengembangan memiliki ruang lingkup lebih luas. Dapat berupaya meningkatkan pengetahuan yang mungkin digunakan segera atau sering untuk kepentingan dimasa depan.

Menurut Dessler (Suparno,2015:81) pelatihan memberikan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan yang sekarang. Selain itu menurut S. Panggabean (Suparno, 2015:81) mengungkapkan bahwa pelatihan lebih berorientasi pada masa depan dan lebih peduli terhadap pendidikan, yaitu terhadap peningkatan kemampuan seseorang

untuk memahami dan menginterpretasi pengetahuan bukan mengajarkan kemampuan teknis.

Menurut Hamalik, Oemar (Suparno,2015:81) pelatihan juga diberikan dalam bentuk pemberian bantuan. Bantuan dalam hal ini berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar, yang pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk meelaksanakan sendiri kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sendiri sehingga dia mampu membantu dirinya sendiri. Istilah pemberian bantuan bersifat humanistik (manusiawi) dan tidak memperlakukan peserta sebagai mesin (mekanistik). Bimbingan merupakan proses bantuan yang diberikan kepada individu, Bimbingan bermanfaat bagi karyawan dalam membantu agar mereka siap menerima pekerjaan atau penugasan yang memerlukan keterampilan baru, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan tercapailah kesejahteraan hidup.

Simamora (Suparno,2015:82) mengartikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang individu.

Berdasarkan beberapa pendapat yang disebutkan diatas pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Bagi karyawan baru program pelatihan adalah untuk mengetahui depkrisi pekerjaan pada perusahaan, pada siapa bertanggung jawab, mengatasi kecelakaan dan keselamatan kerja, sedangkan bagi karyawan lama pelatihan

meningkatkan kualitas kerja, mencegah penurunan produktivitas kerja, persiapan untuk karyawan yang akan dipromosi.

### **2.1.3 Manfaat Pelatihan**

Manfaat pendidikan dan pelatihan menurut (Panggabean,S. 2004:41) ditujukan untuk karyawan, perusahaan, dan konsumen.

#### **1. Manfaat Untuk Karyawan**

1. Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan karyawan.
2. Meningkatkan moral karyawan, dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
3. Memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan, karena kekurangan keterampilan dapat diminimalkan melalui program pelatihan dan pengembangan.
4. Membantu karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi, maupun sumber daya manusianya. Melalui pelatihan dan pengembangan karyawan diharapkan dapat secara efektif menggunakan teknologi baru, manajer di semua bidang harus secara konstan mengetahui kemajuan teknologi yang membuat organisasi berfungsi secara lebih efektif.
5. Peningkatan karir karyawan, dengan pelatihan dan pengembangan kesempatan untuk meningkatkan karir menjadi besar karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerja lebih baik
6. Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima karyawan. Dengan pelatihan dan pengembangan, maka keterampilan semakin meningkat

dan prestasi kerja semakin baik dan gaji juga akan meningkat karena kenaikan gaji didasarkan kinerja.

## **2. Manfaat Untuk Perusahaan**

1. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia; dengan pelatihan dan pengembangan perusahaan melakukan upaya bersama untuk secara benar mendapatkan sumber daya manusia yang memenuhi kebutuhan perusahaan.
2. Penghematan; pelatihan dan pengembangan dapat mengurangi biaya produksi karena pelatihan dan pengembangan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan karyawan (teknis, hubungan interpersonal, dan konseptual). Jika karyawan lebih terampil, maka bekerja lebih cepat selesai, penggunaan bahan baku lebih hemat, dan bisa menggunakan mesin-mesin dengan lebih baik sehingga tidak cepat rusak.
3. Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan; dengan pelatihan dan pengembangan dapat dikurangi kerusakan barang, produksi, mesinmesin, dan tingkat kecelakaan karyawan karena keterampilan karyawan telah meningkat. Hal ini dapat mengurangi biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan.
4. Memperkuat komitmen karyawan; organisasi yang gagal menyediakan pelatihan dan pengembangan akan kehilangan yang berorientasi pencapaian yang merasa frustrasi karena mereka tidak ada kesempatan untuk promosi dan akhirnya memilih keluar untuk mencari perusahaan lain yang menyediakan pelatihan bagi kemajuan karir mereka.

### 3. Manfaat Untuk Konsumen

1. Konsumen akan memperoleh produk yang lebih baik dalam hal kualitas dan kuantitas.
2. Meningkatkan pelayanan karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi rekanan perusahaan yang bersangkutan. Ini berarti bahwa dengan adanya pelatihan dan pengembangan akan member manfaat yang lebih baik bagi konsumen. Mereka dapat memperoleh produk atau pelayanan yang lebih baik pada waktunya.

#### 2.1.4 Tujuan Pelatihan

Walaupun terdapat perbedaan-perbedaan dalam melaksanakan pelatihan, pada prinsipnya pelatihan mempunyai tujuan yang sama. Agar tujuan tersebut tercapai, menurut Hasibuan (2001: 70-72), tujuan-tujuan dari program pelatihan antara lain :

1. Produktivitas Kerja

Dengan pelatihan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan semakin baik.

2. Efisiensi

Program pelatihan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif lebih kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

3. Kerusakan

Program pelatihan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### 4. Kecelakaan

Program pelatihan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

#### 5. Pelayanan

Program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada konsumen perusahaan, karena pemberi pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan yang bersangkutan.

#### 6. Moral

Dengan program pelatihan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

#### 7. Karir

Dengan program pelatihan, kesempatan untuk meningkatkan karir karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi inilah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

#### 8. Konseptual

Dengan program pelatihan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena technical skill dan managerial skill-nya lebih baik.

#### 9. Kepemimpinan

Dengan program pelatihan, balas jasa (gaji, upah insentif, dan benefits) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

#### 10. Konsumen

Program pelatihan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat/konsumen karena akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

### 2.1.5 Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut Mathis dan Jackson (Yani, 2012:83) pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan kedalam berbagai cara, yang meliputi :

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin: dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang haruskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru)
2. Pelatihan pekerjaan/teknis; memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.
3. Pelatihan antar-pribadi dan pemecahan masalah: dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.

4. Pelatihan perkembangan dan inovatif: menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan.

### 2.1.6 Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut (Mangkunegara, 2013:62)

#### 1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

#### 2. Materi.

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen) tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

#### 3. Metode Yang Digunakan.

Metode yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain, peran (*demonstrasi*) dan *games*, latihan dalam kelas, *test*, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

#### 4. Kualifikasi pelatih

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang

berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

### 2.1.7 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Pendapat lain mengatakan arti kompetensi adalah suatu keterampilan, pengetahuan, sikap dasar, dan nilai yang terdapat dalam diri seseorang yang tercermin dari kemampuan berpikir dan bertindak secara konsisten. Dengan kata lain, kompetensi tidak hanya tentang pengetahuan atau kemampuan seseorang, namun kemauan melakukan apa yang diketahui sehingga menghasilkan manfaat.

Kompetensi menurut Yoyo dkk (2018) adalah suatu cara dalam mencapai tujuan pekerjaan seseorang yang terfokuskan oleh keterampilan. Sedangkan menurut Apriani (2013) kompetensi adalah sumber daya yang dimiliki manusia yang meliputi segala aspek dari dalam diri manusia antara lain kebijaksanaan, keterampilan dan kemampuan.

Secara etimologis kata “kompetensi” diadaptasi dari bahasa Inggris, yaitu “*competence*” atau “*competency*” yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Dari seluruh pendapat yang diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian kompetensi adalah gabungan antara pengetahuan, keterampilan dan atribut kepribadian seseorang sehingga meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasinya.

### 2.1.8 Jenis Kompetensi

Menurut Kusnandar (2011) menyatakan bahwa jenis kompetensi terbagi menjadi lima, yaitu :

1. Kompetensi intelektual adalah individu yang mempunyai pengetahuan untuk meningkatkan kinerja.
2. Kompetensi fisik adalah individu yang mempunyai kemampuan fisik untuk meningkatkan kinerja.
3. Kompetensi pribadi adalah kemampuan pribadi individu.
4. Kompetensi sosial adalah kemampuan individu untuk peningkatan kinerja yang tidak terpisahkan oleh lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual adalah kemampuan individu dalam pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

### 2.1.9 Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2010) terdapat 5 Indikator Kompetensi yaitu :

1. Keterampilan  
Kemampuan dalam menggunakan akal, pikiran, dan ide dalam melakukan pekerjaan yang sedang dikerjakan.
2. Pengalaman  
Pengalaman yang telah didapat dalam melakukan pekerjaan.
3. Karakteristik kepribadian  
Karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.
4. Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual seseorang dalam meningkatkan kompetensi yang dimiliki.

#### 2.1.10 Teori Kepemimpinan

Beberapa teori penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya, menurut Marpaung (2014: 35) bahwa teori kepemimpinan terdiri dari :

1. Teori Psikoanalisis, yaitu seorang pemimpin harusnya dapat tampil sebagai seorang ayah sebagai sumber kasih sayang dan ketakutan, sebagai simbol dari super ego, sebagai tempat pelampiasan kekecewaan, frustasi dan agresivitas para pengikut, tetapi juga sebagai seorang yang memberi kasih sayang kepada pengikutnya. Oleh karena itu, aspek kognitif (kemampuan intelektual), efektif, konotatif (evaluasi), perilaku, perasaan, watak, integritas, pribadi dan potensi unggulan lamanya menjadi tuntutan kapabilitas (kemampuan) kepemimpinan.
2. Teori antisipasi-interaksi (*interaction-expectation theory*) ada beberapa pendekatan yang paling menentukan karakteristik kepemimpinan.
3. "*Leader role theory*" dan "*two stage model*". Dalam teori "*leader role theory*", dijelaskan variabel utama dari seorang pemimpin adalah *action*, *interaction*, dan *sentiments*. Apabila frekuensi interaksi dan peran serta dalam aktivitas bersama itu meningkat, maka perasaan saling memiliki akan timbul dan norma-norma kelompok akan makin jelas. Semakin tinggi jabatan seseorang, maka akan semakin tinggi pula daya adaptasi seorang pemimpin pada ciri dan karakteristik kelompok dan semakin lebar pula kadar interaksinya dan semakin melibatkan banyak

orang. Sedangkan dalam teori “*two stage model*”, disebutkan bahwa seorang pemimpin mampu meningkatkan keterampilan pegawainya, maka secara bersamaan sebenarnya sang pemimpin sedang memberikan motivasi kepada pegawainya.

4. Teori humanistic (*humanistic theory*), menekankan pada hubungan yang kohesif dan efektif dalam dinamika kelompok. Manusia dalam pandangan teori adalah sesuatu organisme yang bisa diberikan motivasi setinggi mungkin. Sedangkan organisasi sebagai kelengkapan yang bisa dimanipulasi dan dikendalikan.

#### **2.1.11 Pengertian Kepemimpinan**

Pada hakekatnya, para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Untuk mencapai semua hal tersebut, seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Manurut Amirullah (2015: 167) orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan

wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan definisi kepemimpinan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan orang lain yang terorganisir sesuai dengan keinginan dan ketetapan demi tercapainya tujuan organisasi.

### 2.1.12 Indikator Kepemimpinan

Indikator – indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2013:189)

diantaranya :

#### 1. Kemampuan analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

#### 2. Ketrampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

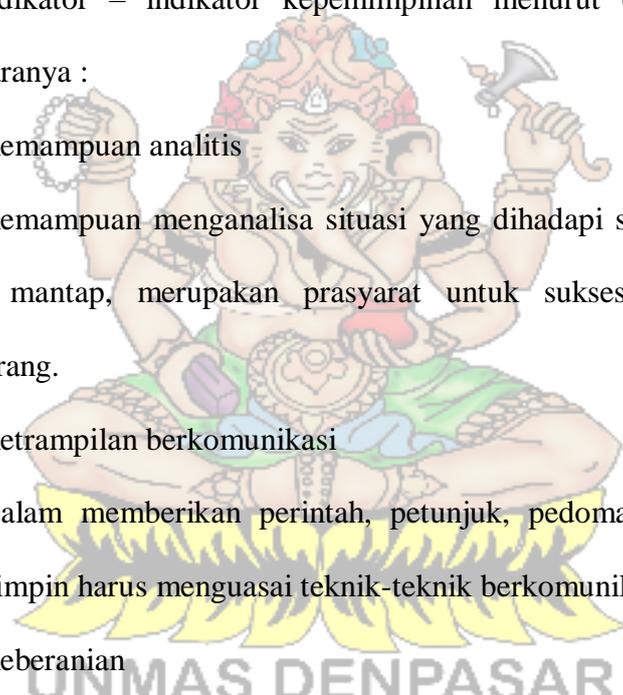
#### 3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

#### 4. Kemampuan mendengar

Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya.

#### 5. Ketegasan



Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidaktentuan sangat penting bagi seorang pemimpin.

Dari beberapa indikator diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan harus memperhitungkan perasaan para bawahanya dan memperhitungkan kepuasan kerja bawahan dalam meyelesaikan tugas yang dipercayakan bawhanya.

### 2.1.13 Pengertian kinerja Karyawan

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67).

Kinerja mengacu pada hasil kerja pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan instansi atau organisasi. Pengertian kinerja diberi batasan oleh Viradiansyah (2016), sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. *Lawler and Poter* menyatakan bahwa kinerja adalah *succesfull role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Berdasarkan batasan tersebut *As'ad* menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan yang mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Distionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979), berasal dari akar kata “*to perform*” dengan beberapa “*entries*” yaitu:

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*).

2. Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar ( *to discharge of fulfill; as vow*).
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab ( *to execute or complete an understaking*).
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin ( *to do what is expected of a person machine*).

#### **2.1.14 Indikator Kinerja**

Bangun (2012:233), menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui lima indikator, yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per orang per satu jam kerja, dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya, yaitu dengan cara menyelesaikan

pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan, dan memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.

#### 4. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dari pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

### 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Artana, Widyani, dan Cipta (2018) penelitian yang dilakukan oleh Kadek Adi Artana, A.A Dwi Widyani, dan Ir. I Wayan Cipta berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Intan Kurnia Bali”. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 orang dengan teknik sampling jenuh atau penelitian sensus. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji f. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Dwiyanti, Heryanda, & Susila (2019) Penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (2) kompetensi terhadap kinerja karyawan, (3) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (4) kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan pada PD. BPR Bank Buleleng

45. Desain penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PD. BPR Bank Buleleng 45 dan objeknya adalah kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Populasi penelitian ini berjumlah 51 karyawan semuanya dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data dikumpulkan dengan kuesioner, pencatatan dokumen, wawancara langsung dan analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan. (2) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (4) Kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PD. BPR Bank Buleleng 45.

3. Anggereni (2019) Penelitian yang dilakukan oleh Anggereni, N. W. E. S. berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan berapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten Buleleng. Penelitian ini merupakan dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode kuisisioner, yang selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana menggunakan IBM SPSS 24.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif 0,898 dengan nilai thitung = 10,947 > ttabel = 2,009 dan nilai probabilitas uji t 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Besar

pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten Buleleng ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,706. Hal ini menunjukkan bahwa 70,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan.

4. Safitri (2019) Penelitian yang dilakukan oleh Safitri, D. E. berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batam. PT. Batam merupakan perusahaan manufaktur yang berada di pulau Batam dan bergerak di bidang minyak dan gas. PT. Batam adalah perusahaan yang selain membuat produk peralatan minyak dan gas juga memberikan pelayanan untuk perminyakan bagi perusahaan-perusahaan minyak di dunia, juga perusahaan-perusahaan minyak dan gas swasta dan perusahaan-perusahaan nasional minyak dan gas negara (BUMN). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Batam bagian departemen Machine Shop sebanyak 30 karyawan, dengan sampel penelitian sebanyak 30 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sensus yaitu melakukan penelitian seluruh populasi yang ada. Hasil penelitian ini adalah bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Batam.
5. Muizu, Kaltum, & Sule (2019) Penelitian yang dilakukan oleh Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. berjudul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika setiap elemen dalam organisasi terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya. Dalam penelitian ini, elemen mengacu pada variabel kepemimpinan.

Hasil survei pendahuluan menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perbankan di Sulawesi Tenggara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei deskriptif dan survei penjelasan. Alat uji hipotesis menggunakan Structural Equation Model (SEM), sedangkan pengolahan data dilakukan dengan program LISREL 8.72 (Linier Structural Relationship). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika implementasi kepemimpinan organisasi dan motivasi kerja lebih baik, maka pencapaian kinerja pegawai perbankan di Sulawesi Tenggara akan lebih optimal.

6. Mulyadi, & Syafitri (2019) Penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi, D., & Syafitri, A. berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bjb Syariah Cabang Bogor. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan secara empirik pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Jabar Banten Syariah Cabang Bogor. Kepemimpinan yang dimaksudkan adalah bagaimana cara pemimpin organisasi mampu mendorong, memberi ruang, hingga melibatkan karyawan. Motivasi kerja yang dimaksud di dalam penelitian ini adalah hubungan dengan rekan kerja dan atasan, seperti apa lingkungan kerja, bagaimana kesempatan meningkatkan pengetahuan dan pemberian tunjangan perusahaan/ organisasi. Kinerja di dalam penelitian ini ditekankan pada munculnya sebuah sikap dari para karyawan dalam kuantitas

pekerjaan yang dihasilkan, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bersama dalam melakukan pekerjaan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan awali dengan uji-uji asumsi klasik yang terdiri dari normalitas data, multikolinearitas, dan heterokasdisitas. Selain uji asumsi kelasik juga menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan dan juga secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, serta terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Jabar Banten Syariah Cabang Bogor.

7. Krisnawati, Widyani, Saraswati, (2019) Penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati, N. M., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. berjudul Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusantara Surya Sakti Bangli. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Nusantara Surya Sakti Bangli. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nusantara Surya Sakti Bangli. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 45 orang. Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) untuk menjawab rumusan masalah dengan bantuan

program Smart PLS. Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel: 1). Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2). Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, 3). Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 4). Variabel Motivasi kerja mampu menjadi variabel intervening antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

8. Artini (2020) Penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Yeni Artini berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 2 Mengwi. Hasil kepemimpinan menunjukkan sebuah pengaruh yang positif pada kinerja guru SMA Negeri 2 Mengwi.
9. Indrawiguna (2020) Penelitian yang dilakukan oleh Komang Ricky Indrawiguna berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Desa Pakraman Ubung. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pelatihan dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Ubung. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 35 orang. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert dengan skor nilai 1 sampai 5. Teknik analisis data adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan uji SPSS (Statistical Package Social Science) versi 23. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh pengaruh pelatihan (X1) dan rotasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif, artinya bila pelatihan dan rotasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan begitu sebaliknya. Secara parsial variabel pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

(Y) dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Variabel rotasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sig  $0,009 < 0,05$ . Dilihat dari nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,878 yang berarti hubungan variabel pelatihan, rotasi kerja dan kinerja karyawan adalah sangat kuat karena berada pada kategori 0,800 – 1,000. Dilihat dari nilai Adjusted R Square yaitu 0,756, berarti pengaruh pelatihan dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Ubung sebesar 75,6% sedangkan sisanya 24,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

10. Yunidasari, Irfani, & Assyofa (2021) Penelitian yang dilakukan oleh Yunidasari, R., Irfani, A., & Assyofa, A. R. berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPT Puskesmas Ibrahim Adjie Kota. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian deskriptif dan verifikatif. Populasi karyawan sebanyak 50 orang, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 28,7%. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 80,6%. Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 85%. pelatihan dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.
11. Wicaksono, Suyatin, Sunarsi, Affandi, & Herling, (2021) Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., &

Herling, H. berjudul Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk di Jakarta. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 37,0%, uji hipotesis diperoleh  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $(7,533 > 1,984)$ . Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,1%, uji hipotesis diperoleh  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $(8,499 > 1,984)$ . Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 37,1%, uji hipotesis diperoleh  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $(7,597 > 1,984)$ . Pelatihan, motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 6,746 + 0,243X_1 + 0,304X_2 + 0,370X_3$ . Kontribusi pengaruh sebesar 55,5%, uji hipotesis diperoleh  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  atau  $(39,934 > 2,470)$ .

12. Ichsan & Gaol (2021) Penelitian yang dilakukan oleh Ichsan, R. N., & Gaol, J. L. berjudul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. Kepemimpinan adalah suatu hal yang penting disetiap organisasi, baik di pemerintahan maupun organisasi/instansi swasta. Seorang pemimpin adalah mereka yang memimpin dengan mengerjakan pekerjaan setiap hari. Berbagai gaya kepemimpinan terlahir dari perkembangan teori kepemimpinan yang kesemuanya bermuara pada pencapaian tujuan organisasi/instansi sebagaimana

telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan yang tepat dalam suatu organisasi akan mengantarkan organisasi itu mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, dengan uji t sebagai pengujian terhadap hipotesis yang diajukan. Dari pembahasan yang dilakukan sesuai dengan topik dan pokok permasalahan, dan dari analisis data yang dilakukan didapati bahwa secara umum kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo, diperoleh persamaan regresi  $Y = -1,161 + 0,566X$  dimana t hitung sebesar 17,232 sedangkan t table 1,983 pada  $\alpha = 5\%$ . Dari hasil yang diperoleh disarankan kepada pimpinan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo agar meningkatkan kepemimpinan dalam memimpin instansi tersebut karena ternyata hal tersebut berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai, demi tercapainya visi dan misi instansi tersebut.

13. Islah (2021) Penelitian yang dilakukan oleh Islah, A. berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fadillah Barokah Sumut. Perusahaan Fadillah Barokah Sumut merupakan perusahaan yang bergerak dibidang transporter limbah B3 (Bahan Berbahaya dan Beracun) yang memiliki beberapa alat pengangkutan yang telah memiliki izin untuk menyelenggarakan pengangkutan limbah bahan berbahaya dan beracun. Serta kerja sama antar vendor dan kerja sama secara formal dengan pihak pemanfaat dan pemusnah limbah B3. (Bahan Berbahaya dan Beracun). Serta kerja sama secara formal dengan pemanfaat dan pemusnah limbah B3. (Bahan Berbahaya dan Beracun). Tujuan penulis melakukan penelitian untuk

mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan PT. Fadillah Barokah Sumut Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang di proses dan di analisis dengan menggunakan Regresi linear berganda. Lalu melakukan uji kualitas data digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan signifikan dan uji reabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Penelitian menggunakan uji t, dan uji f serta melakukan uji determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Fadillah barokah sumut, serta terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap lingkungan kerja PT. Fadillah barokah sumut.

14. Suryani, Warmana, & Wiguna (2021) Penelitian yang dilakukan oleh Suryani, N. K., Warmana, G. O., & Wiguna, I. N. A. berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Penggunaan Tehnologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan dan penggunaan informasi tehnologi terhadap kinerja karyawan, mengingat dalam pencapaian tujuan dan meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi sangat tergantung dari kualitas karyawan yang kompeten di bidangnya. Penelitian ini dilakukan pada seluruh SMA dan SMK yang berada di lingkungan Dinas Pendidikan dan Olah Raga Propinsi Bali, Indonesia. Populasi berjumlah 142 orang kepala tata usaha dan pegawai sekolah. Seluruhnya digunakan sebagai sampel dan responden untuk menjawab kuesioner yang diberikan. Data dianalisis menggunakan SMARTPLS 3 Structural Equation Modeling (SEM).

Penelitian ini menemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari ketiga hipotesis yang diajukan yaitu hubungan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai, kompetensi terhadap penggunaan teknologi informasi dan antara penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Pada uji mediasi yang ditemukan adanya pengaruh mediasi parsial dimana kompetensi yang semakin berkualitas akan meningkatkan penggunaan teknologi informasi dalam organisasi sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai yang berdampak pada kemajuan perusahaan yang berkelanjutan.

15. Adianto (2021) Penelitian yang dilakukan oleh Adianto, A. berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Kerja dan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah Responden karyawan dengan menggunakan metode survey. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sample jenuh, sehingga diperoleh sampel berjumlah 77 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Hasil pengujian Pelatihan dan Pengembangan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut berdasarkan uji simultan variabel pelatihan dan pengembangan kerja dengan F hitung sebesar 28,494 dan F tabel sebesar 3,12 dengan  $df_1 = 2$ ,  $df_2 = 74$  dan tingkat signifikansi 0,05. Karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $28,494 > 3,12$ ), maka  $H_0$  ditolak atau  $H_3$  diterimamaka dapat dijabarkan bahwa pelatihan dan pengembangan kerja atau Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.