

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dalam sebuah organisasi, baik itu instansi pemerintah juga perusahaan harus bisa memanfaatkan semua sumber daya yang ada pada organisasi di tempat tersebut, salah satunya yaitu sumber daya manusia (SDM). Apabila instansi pemerintah atau perusahaan mampu menjalankan sumber daya manusia (SDM) yang ada pada organisasi dengan maksimal, maka tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Menurut Darwito dalam Cantika (2020) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan factor penentu yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil). Adapun cara agar bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) adalah dengan pemberdayaan sumber daya manusia melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), pelatihan, motivasi kerja untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut Badriyah (2018:136), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas

kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Dharma (2018:1) mendefinisikan “Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.” Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan perusahaan. Peranan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan sangatlah penting. Prestasi kerja karyawan yang baik dapat memperlancar penggerak utama seluruh kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, yaitu untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan maupun untuk memperoleh keuntungan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

PT. Masterdata Bali adalah perusahaan yang bergerak di bidang usaha *Hospitality TV Samsung , Hardware/ Software Sales, Repair, Maintenance* dan juga merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan retail yang menjual berbagai perlengkapan produk *IT*. Saat ini perusahaan tersebut memiliki 30 orang karyawan, kegiatan yang dilaksanakan adalah menjual produk *IT* untuk retail store, melayani kebutuhan *project hospitality* serta melakukan service terhadap Produk *IT* yang mengalami kerusakan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, maka didapat informasi bahwa prestasi kerja karyawan berada pada kondisi belum optimal, hal ini dapat dilihat dari data penilaian standar dan nilai prestasi kerja perdivisi dan data volume penjualan selama 3 tahun terakhir pada PT. Mastedata Bali yang dapat disajikan pada tabel 1.1 , 1.2 dan 1.3 berikut.

Tabel 1.1
Standar Penilaian Hasil kerja Karyawan
PT. Masterdata Bali

Bobot Unsur Penilaian	Nilai	Status
Hasil Pekerjaan (60%)	90 Keatas	Sangat Baik
Perilaku Kerja (40%)	75 – 89	Baik
-Prakarsa	60 – 74	Cukup
-Altruism	50 - 59	Kurang
-Partisipasi	49 Kebawah	Buruk

Tabel 1.2
Rata- rata Nilai Prestasi Kerja Karyawan Perdivisi
PT. Matsersdata Bali
Tahun 2020- 2022

No	Divisi	Jumlah Karyawan	Nilai Bobot (2020)	Nilai Bobot (2021)	Nilai Bobot (2022)
1	<i>Stock</i>	2	73,20	79,00	70,00
2	<i>Accounting</i>	4	66,80	90,00	73,80
3	<i>Teknisi Laptop</i>	3	70,10	89,00	64,70
4	<i>Sales Project</i>	5	71,20	90,00	75,00
5	<i>Admin Service</i>	4	65,00	87,70	66,60
6	<i>Pengiriman</i>	4	62,90	83,60	72,30
7	<i>Teknisi Samsung</i>	4	69,50	93,90	72,10
8	<i>Sales Retail</i>	3	64,50	90,00	75,00
9	<i>Sales Samsung</i>	1	70,10	95,00	79,00
Total Karyawan		30			
Jumlah			613,30	798,20	648,50
Rata- rata			68,14	88,69	72,06

Sumber : PT. Masterdata Bali

Berdasarkan tabel 1.1, 1.2 dan 1.3 diatas, mengenai rata- rata prestasi kerja karyawan dari tahun 2020- 2022 mengalami fluktuasi atau naik turun, hal itu dapat

dilihat pada tahun 2020 rata- rata prestasi kerja karyawan adalah 68, 14 dengan status cukup, pada tahun 2021 rata- rata prestasi kerja karyawan meningkat dilihat dari nilai rata- rata prestasi kerja 88, 69 dengan status baik, dan pada tahun 2022 rata- rata prestasi kerja karyawan menurun menjadi 72,06 dengan status cukup. Cara perhitungan nilai rata- rata prestasi kerja yaitu dengan cara menilai hasil pekerjaan dan perilaku masing- masing karyawan per divisi di setiap tahunnya, dan sebagai alat hitung diberikan bobot 60% untuk (hasil pekerjaan) dan 40% untuk (perilaku karyawan), dari perhitungan unsur dan bobot penilaian tersebut akan menghasilkan nilai rata-rata dan mendapatkan status nilai prestasi kerja pada karyawan PT. Masterdata Bali. Dari data tersebut, prestasi kerja karyawan cenderung belum memenuhi standar yang baik , itu dikarenakan pada tahun 2020 dan 2022 kurangnya inisiatif karyawan dalam bekerja, kurangnya perilaku *altruism* (sukarela) yang dimiliki karyawan dalam meningkatkan ukuran prestasi kerja mereka, rendahnya perilaku partisipasi atau perasaan ikut serta karyawan dalam mengikuti kegiatan pelatihan yang berlangsung untuk perkembangan perusahaan , dan kurangnya motivasi dari diri karyawan sehingga hal tersebut tentunya akan berdampak buruk bagi perkembangan perusahaan. Menurut Rivai Basri dalam Masram Muah (2015 : 116) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standart hasil kerja , target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berikut data penjualan pada PT. Masterdata Bali dapat disajikan pada tabel

1.3 dibawah ini :

Tabel 1.3
Data Penjualan PT. Masterdata Bali
Tahun 2020- 2022

Bulan	Penjualan 2020 (dalam rupiah)	Penjualan 2021 (dalam rupiah)	Penjualan 2022 (dalam rupiah)
Januari	9.414.176.850	2.501.250.030	5.970.589.168
Februari	4.937.649.030	5.231.955.755	9.105.909.154
Maret	8.664.867.749	17.005.971.816	16.322.025.391
April	7.778.688.797	5.359.366.052	10.262.166.567
Mei	3.435.337.650	14.088.327.101	10.523.027.185
Juni	2.531.424.306	19.661.127.572	9.787.987.493
Juli	5.456.262.344	10.173.610.452	14.303.703.016
Agustus	3.177.851.128	16.467.880.734	18.338.873.331
September	3.800.660.156	14.523.471.846	9.661.089.545
Oktober	8.170.499.493	9.809.306.463	16.729.218.627
November	5.026.429.402	11.264.625.230	9.456.109.608
Desember	4.823.706.668	18.728.576.644	9.456.109.608
Jumlah	67.217.553.572	144.815.469.695	139.916.808.692
Rata-rata	5.601.462.798	12.067.955.808	11.659.734.058

Sumber : PT. Masterdata Bali

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa perkembangan penjualan pada PT Masterdata Bali mengalami naik turun atau berfluktuasi disetiap Triwulannya, hal tersebut dikarenakan nilai rata- rata prestasi kerja masing- masing karyawan di setiap tahunnya belum optimal, hal tersebut sangatlah mempengaruhi tingkat penjualan PT. Masterdata Bali, maka dari itu karena PT. Masterdata Bali adalah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan retail , nilai prestasi kerja yang baik, kontribusi atau partisipasi serta inisiatif dan motivasi dari masing- masing karyawan sangatlah penting dan berpengaruh terhadap penjualan perusahaan. Dari data yang disajikan yaitu berdasarkan triwulan penjualan yaitu pada bulan Maret, Juni, September dan Desember. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien maka tergantung pada keahlian dan kemampuan para karyawan dalam hal melaksanakan pekerjaannya dan mendukung

kemauan para karyawannya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yang nantinya akan berdampak juga terhadap penjualan di perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai oleh salah satu faktanya yaitu prestasi kerja dari karyawan itu sendiri, dengan adanya kualitas yang baik dari pihak karyawan diharapkan pula tercapainya suatu tingkat prestasi kerja yang dapat mendorong terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu prestasi karyawan akan menjadi pertimbangan penting perusahaan meningkatkan penjuannya.

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa penjualan PT. Masterdata Bali Triwulan pertama pada bulan Juni 2020 mengalami penurunan sebesar 40,28% atau sebesar Rp 9.271.242.877. Penjualan Triwulan kedua pada bulan September 2020 mengalami penurunan sebesar 9,54% atau sebesar Rp 1.310.677.125. Penjualan Triwulan ketiga pada bulan Desember 2020 mengalami kenaikan sebesar 44,92% atau sebesar Rp 5.585.861936. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penjualan pada bulan Desember 2020 mengalami peningkatan sebesar 31,10% dari penjualan bulan Juni 2020.

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa penjualan Triwulan pertama pada bulan Juni 2021 mengalami kenaikan sebesar 58,08% atau sebesar Rp 14.369.643.125. Penjualan Triwulan kedua pada bulan September 2020 mengalami kenaikan sebesar 5,26% atau sebesar Rp 2.056.142.307. Penjualan Triwulan ketiga pada bulan Desember 2021 mengalami penurunan sebesar 3,31% atau sebesar Rp 1.362.454.695. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penjualan bulan Desember 2021 mengalami kenaikan sebesar 1,77% dari penjualan bulan Juni 2021.

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa penjualan Triwulan pertama pada bulan Juni 2022 mengalami penurunan sebesar 2,63% atau sebesar Rp 825.342.468. Penjualan Triwulan kedua pada bulan September 2022 mengalami kenaikan sebesar 38,37% atau sebesar Rp 11.730.484.646. Penjualan Triwulan ketiga pada bulan Desember 2022 mengalami penurunan sebesar 15,75% atau sebesar Rp 6.662.228.049. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penjualan bulan Desember 2022 mengalami kenaikan sebesar 16,58% dari penjualan laptop bulan Juni 2022.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku ekstra yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya perusahaan secara efektif (Robbins, 2016: 40). Selain itu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat meningkatkan produktivitas kerjasama antar karyawan, mengurangi jumlah kebutuhan dan organisasi terhadap sumber daya yang ada, memberikan kemudahan komunikasi karyawan dalam kelompok, memberikan keseimbangan prestasi perusahaan, dan berguna sebagai adaptasi perusahaan untuk perkembangannya (Sari dan SusiIo, 2018). Adanya aktivitas saling berkaitan antar karyawan tersebut mampu meningkatkan toleransi antar karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan peneliti terhadap 30 orang karyawan pada PT. Masterdata Bali, terdapat fenomena yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat dilihat dari indikator *Altruism*, dimana perusahaan manapun tentu saja mengharapkan setiap karyawannya memberikan prestasi kerja lebih (*extra job-role*) atau yang kita sebut *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Keadaan *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB) dari karyawan PT, Masterdata Bali cukup rendah. Beberapa karyawan berpendapat bahwa, masih ada karyawan yang merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena karyawan tersebut tidak paham dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya. Sementara itu, rekan kerja lain kesulitan membantu, karena lebih mengutamakan menyelesaikan pekerjaannya sendiri (kurangnya perilaku sukarela) rasa peduli yang dimiliki oleh karyawan dalam membantu organisasi, sehingga dari hal tersebut tentunya akan berdampak buruk bagi perkembangan perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vipraprastha (2018), Lestari (2020) serta Mattalatta (2020) menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (prestasi kerja). Berbeda dengan hasil penelitian Widiyaningtyas (2020) serta Rahayu (2020) yang menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (prestasi kerja).

Faktor lainnya yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan secara optimal, dengan demikian perlu dilakukan usaha peningkatan mutu atau kualitas sumber daya manusia dengan mengadakan pengembangan karyawan (*human resources development*) melalui penyelenggara program pelatihan. Menurut Mangkuprawira dalam Hamali (2018, p.62) Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar kerja. Program pelatihan diklasifikasikan kedalam dua kelompok yaitu pertama pelatihan utama yang

mengikuti pengembangan keterampilan dan pengetahuan dan yang kedua program pengembangan profesionalisme yang mencakup pengembangan kompetensi dan fungsi pelayanan, baik yang dilaksanakan didalam maupun luar kota (*in or off house training*). Tujuan dari program pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan, rasa percaya diri, optimis dan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan, sehingga lebih terkonsentrasi, terarah dan terpusat pada bidang pekerjaanya. Berikut beberapa program pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. Masterdata Bali, dapat disajikan pada tabel 1.4 dibawah ini :

Tabel 1.4
Jenis Pelatihan PT. Masterdata Bali

Jabatan	Pelatihan
-Technician Laptop -Admin Service -Sales Samsung	<i>Trainning Business Clas With LENOVO, HP, ASUS</i> - <i>Procedures for Receiving Complaints</i> - <i>How to Sell</i>
	<i>Trainning Maximeze Your IT With HPE Proliant</i>
-Admin Service -Sales Samsung -Sales Project	- <i>Memaksimalkan Maintenance and Repair</i> - <i>Deep Understanding Of Server Knowledge</i>

Sumber : Pt. Masterdata Bali 2023

Berdasarkan table 1.4 diatas, dinyatakan bahwa PT. Masterdata Bali telah mengadakan pelatihan \pm 3 bulan sekali yang dilakukan pada divisinya masing-masing salah satunya berupa *Trainning Business Clas With LENOVO, HP, ASUS* dan *Trainning Maximeze Your IT With HPE Proliant*. Fenomena yang terjadi pada PT. Masterdata Bali yaitu program pelatihan sudah terlaksana untuk meningkatkan

prestasi kerja karyawan, namun pelatihan belum dapat diimplementasikan oleh karyawan dengan baik dalam meningkatkan prestasi kerjanya, salah satu penyebabnya adalah dapat dilihat dari indikator metode pelatihan yang digunakan, Dalam hal ini kurangnya partisipasi karyawan, dimana seharusnya semua karyawan ikut serta dalam kegiatan pelatihan tersebut. Sebab kenyataannya masih terdapat karyawan yang kurang memahami prosedur kerja diantaranya yaitu masih rendahnya pemahaman karyawan terhadap tugasnya, rendahnya inisiatif karyawan dalam bekerja yang terkesan selalu menunggu petunjuk dari atasan. Sehingga mengakibatkan kurang optimalnya dalam menyelesaikan pekerjaan dan menurunnya prestasi kerja karyawan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Endayani (2015) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Jadi, pelatihan dan prestasi mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai prestasi yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi dari hasil pelatihan. Berbeda dengan hasil penelitian Randy (2016) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, artinya apabila pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan standart pekerjaan yang diharapkan maka mengakibatkan produktivitas kinerja dan prestasi karyawan menurun.

Selain *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), pelatihan, motivasi kerja juga mempengaruhi prestasi karyawan. Sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten pula dapat di dorong dengan terdapatnya pemberian motivasi, sebab secara tidak langsung akan memberikan semangat terhadap karyawan untuk lebih

aktif serta bergairah dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga bisa menguntungkan perusahaan. Subroto (2018) menerangkan motivasi ialah sebuah proses yang berupaya mempengaruhi seorang supaya melaksanakan suatu yang diinginkan, atau bisa diartikan sebagai dorongan dari luar terhadap seorang agar bisa bekerja secara maksimal di dalam mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Karyawan yang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, berpendapat kalau tugas mereka merupakan tantangan yang wajib terselesaikan. Karyawan yang tidak termotivasi bisa mengakibatkan prestasinya tidak bisa optimal serta tujuan perusahaan tidak bisa dicapai (Kusuma dkk, 2015).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan karyawan pada PT. Masterdata Bali, terdapat fenomena yang berkaitan dengan motivasi dapat dilihat pada indikator kebutuhan akan prestasi dan afiliasi . Dalam hal ini kurangnya antusias dan perasaan ikut serta (*sense of participation*) karyawan dalam melakukan segala pekerjaan dan aktivitas dengan bersungguh-sungguh, sehingga karyawan kurang memahami permasalahan yang akan terjadi kedepannya dan hal tersebut berpengaruh buruk terhadap prestasi kerja masing masing karyawan dan akan berdampak terhadap pergerakan serta perkembangan perusahaan terutama pada penjualan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari dari Widyani (2019), Vipraprastha (2020) serta Harahap (2020) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (prestasi) karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian dari Kaengke (2018) serta Tanjung (2019) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja (prestasi) karyawan. Artinya, walaupun melalui motivasi dapat meningkatkan prestasi

karyawan, namun pada realitanya masih terdapat perusahaan yang menghadapi permasalahan pada kurang tingginya motivasi bekerja yang dapat menimbulkan hilangnya semangat kerja karyawan sehingga tanggung jawab pekerjaan karyawan tersebut akan tertunda dan terbengkalai, maka dari itu diperlukan adanya perilaku yang baik untuk memaksimalkan didalam suatu prestasi optimal pada karyawan. Hal itu ada kaitannya dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan uraian fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, peneliti berusaha menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Masterdata Bali yang meliputi: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Pelatihan dan Motivasi Kerja. sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) , Pelatihankerja, dan Motivasi kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada PT. Masterdata Bali.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

- 1) Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Masterdata Bali?
- 2) Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Masterdata Bali?
- 3) Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Masterdata Bali?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap prestasi karyawan PT. Masterdata Bali
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh signifikan pelatihan terhadap prestasi karyawan PT. Masterdata Bali.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh signifikan motivasi terhadap prestasi karyawan PT. Masterdata Bali.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang dijelaskan, Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan referensi yang berhubungan dengan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Pelatihan, Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Masterdata Bali.

- 2) Secara Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Masterdata Bali dalam mempertimbangkan variable- variable penelitian ini

untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Pelatihan, Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan kedepannya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) awalnya dikemukakan oleh Edwin Locke (1968) yang mengatakan adanya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan pretasi kerja (kinerja). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan oleh organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Pinawati, 2020). *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Haslindah et al., 2020). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana

berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Haslindah et al., 2020).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*.

Mengacu pada Locke's model (Haslindah et al., 2020), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Komitmen harus ada dalam *goal setting*. Komitmen terhadap *goal* nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada performance. Bila *person's goal* tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika *low commitment*. Tetapi, bila *goals* rendah, *high commitment*

membatasi *performance*. (Haslindah et al., 2020), menyatakan bahwa *goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

2.1.2 Prestasi Kerja

1) Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja secara umum merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam sebuah perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2016:150) ”prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuanketentuan yang ada di dalam pekerjaan”. Dharma (2018:1) mendefinisikan “Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”.

Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia. Apabila prestasi kerja buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka kemungkinan aktivitas -

aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut harus ditinjau ulang dengan melakukan penelitian terhadap prestasi kerja karyawan.

2) Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja penting untuk menentukan tingkat hasil kerja setiap karyawan. Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2016) ada enam aspek yang merupakan dimensi dari prestasi kerja, yaitu :

a) Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

b) Pengetahuan pekerjaan

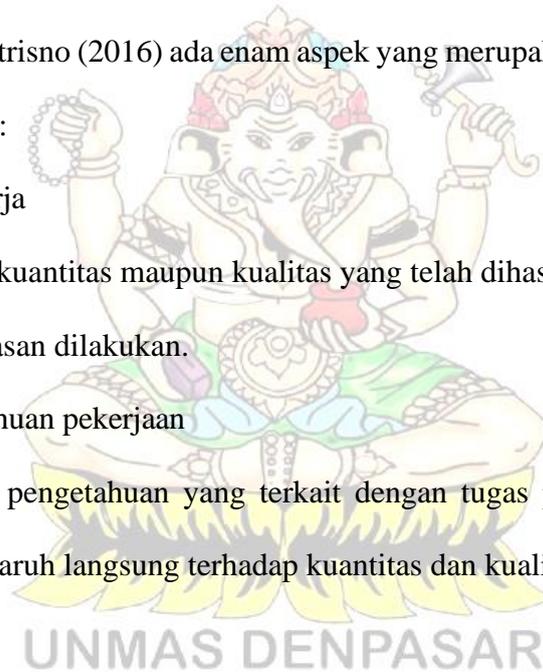
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

c) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal pengalaman masalah-masalah yang timbul.

d) Kecakapan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.



e) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

f) Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir dalam suatu instansi. Kedisiplinan yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau instansi.

3) Indikator Prestasi Kerja

Mangkunegara (2017) indikator dari prestasi kerja adalah:

a) Kuantitas Kerja

Banyaknya hasil kerja yang sesuai dengan waktu yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

b) Kualitas Kerja

Mutu dari hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.

c) Kerja sama

Kemampuan seorang karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.

d) Inisiatif

Bersemangat atau rajin dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

2.1.3 OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)

1) Pengertian OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)

Sebuah organisasi yang memiliki *team work* yang baik disertai dengan adanya perilaku sukarela (*extra-role*) oleh setiap anggota merupakan hal penting dalam kelangsungan kegiatan organisasi demi tercapainya prestasi kerja dan hasil yang tinggi, dibanding dengan organisasi yang anggotanya memiliki sikap kompetitif yang pada akhirnya hanya berkonsentrasi pada target “prestasi” yang ingin dicapainya dan bukan target “pencapaian” yang ingin didapat oleh sebuah organisasi atau perusahaan (Kreitner dan Kitnick dalam Hadi Wirawan, 2018). Perilaku *extra-role* yang dimaksud yaitu, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Suzana (2017:44) menjelaskan OCB merupakan perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. Atau dengan kata lain perilaku yang melebihi permintaan tugas. Menurut Nahrishah dan Imelda (2019) pengertian OCB sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual untuk meningkatkan efisiensi kinerja karyawan dengan membantu tujuan dari produktifitas individu karyawan. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* merupakan perilaku karyawan yang dilakukannya secara sukarela, tidak berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan sistem imbalan, dan secara keseluruhan perilaku tersebut

mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi (Organ, dalam Oktaviana, 2019). Menurut Aprianti (2019) *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas, sikap menolong, patuh terhadap aturan, sikap sportif dan positif karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah :

- a) Perilaku yang bebas, bersifat sukarela, tidak untuk kepentingan diri sendiri, bukan tindakan yang terpaksa dan mengedepankan pihak lain (rekan kerja, lembaga atau organisasi)
- b) Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan *performance*, (kinerja) dan tidak diperintahkan secara formal.
- c) Tidak berkaitan secara langsung dengan kompensasi atau sistem reward yang formal.
- d) Perbedaan yang mendasar antara *in-role* dan *extra-role* adalah pada reward. Pada *in-role* biasanya dihubungkan dengan reward dan sanksi (hukuman) sedangkan pada *extra-role* biasanya terbebas dari reward atau tidak diorganisir dalam reward yang akan mereka terima.

2) Indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Organ dalam penelitian Rahayu (2018), terdapat 5 (lima) indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, sebagai berikut:

a) *Altruism* (Perilaku Menolong)

Merupakan Perilaku karyawan dalam membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan yang berkaitan dengan tugas operasional organisasi

b) *Conscientiousness* (perilaku yang menunjukkan usaha lebih)

Merupakan perilaku yang di tunjukkan dengan berusaha melebihi dari yang diharapkan perusahaan, dimana perilaku sukarela ini bukan merupakan kewajiban atau tugas dari karyawan.

c) *Sportmanship* (Perilaku Toleransi)

Merupakan perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan

d) *Courtesy* (Menjaga Hubungan Baik)

Merupakan perilaku dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah antar karyawan, sehingga orang yang memiliki courtesy adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain

e) *Civic Virtue* (Perilaku yang Mendedikasikan Dirinya kepada Tanggung Jawab)

Merupakan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab dan berpartisipasi pada kehidupan atau keberlangsungan organisasi

Organizational Citizenship Behavior yang mempengaruhi kinerja karyawan. Indikator karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* adalah secara sukarela menolong orang yang terlihat membutuhkan bantuan, melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada, berusaha untuk tidak membuat masalah dengan orang lain, mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja, semangat dan antusiasme dalam bekerja, mempunyai rasa memiliki pada perusahaan di mana dia bekerja. Berdasarkan indikator yang menimbulkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tersebut di atas akan dapat di pahami sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karena setiap individu memiliki tingkat perilaku sukarela yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Karyawan yang menunjukkan perilaku *OCB* memberi kontribusi positif terhadap organisasi melalui perilaku di luar uraian tugas, di samping karyawan tetap melaksanakan tanggung jawab sesuai pekerjaannya. Semakin banyak nilai dimensi *OCB* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja dan prestasi kerja yang dihasilkan.

2.1.4 Pelatihan Kerja

1) Pengertian Pelatihan Kerja Karyawan

Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kinerja saat ini dan masa depan. Menurut Simamora (2016:273) menyatakan bahwa pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan berkenaan dengan perolehan

keahlian atau pengetahuan tertentu. Program pelatihan berusaha mengajarkan kepada para peserta bagaimana menunaikan aktivitas atau pekerjaan tertentu. Notoatmodjo (2016: 101) menyatakan bahwa pelatihan karyawan adalah suatu pelatihan yang ditujukan untuk karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh Sutrisno (2019) bahwa pelatihan ditujukan untuk melengkapi keterampilan dalam melakukan pekerjaan, serta mampu menggunakan peralatan kerja dengan tepat. Menurut Rachmawati, (2018) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan.

2) Manfaat Pelatihan

Menurut Wexley dan Latham dalam Marwansyah (2016:156) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

- a) Meningkatkan kesadaran diri individu
- b) Meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih
- c) Meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memuaskan,

3) Metode Pelatihan

Setiap perusahaan yang menjalankan pelatihan, membutuhkan metode yang tepat agar isi pelatihan tersebut dapat dengan mudah diserap oleh para

karyawan yang menjadi peserta pelatihan. Program pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja guna melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik lagi. Menurut Sedarmayanti (2016:207-215) terdapat beberapa metode pelatihan, yaitu sebagai berikut:

a) *On The Job Training* yaitu Metode pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja sebenarnya dan dilakukan sambil bekerja. Metode *On The Job Training* terdiri dari 2 jenis yaitu *Informal On The Job* (Dalam metode ini tidak tersedia pelatih secara khusus. Peserta pelatihan harus memperhatikan dan mencontoh pekerja lain yang sedang bekerja untuk kemudian melakukan pekerjaan tersebut sendiri) dan *Formal On Teh Job* (Peserta mempunyai pembimbing khusus, biasanya ditunjuk seorang pekerja senior ahli. Pembimbing khusus tersebut, sambil terus melaksanakan tugasnya sendiri, diberi tugas tambahan untuk membimbing peserta pelatihan yang bekerja di tempat kerjanya). *On The Job Training* meliputi:

- (1) *Rotation Of Assignment/Job Rotation/Planned Progression* (pertukaran atau rotasi pekerjaan), Tujuan rotasi pekerjaan adalah memperluas latar belakang peserta dalam bisnis. Karyawan berpindah melalui serangkaian pekerjaan sepanjang periode enam bulan sampai dua tahun.
- (2) *Coaching and Counselling* (bimbingan dan penyuluhan), pelatihan Dilaksanakan dengan cara peserta harus melaksanakan tugas dengan dibimbing oleh pejabat senior atau ahli.

- (3) *Apprenticeship Training* (magang), Magang dilakukan dengan cara peserta mengikuti pekerjaan/kegiatan yang dilakukan oleh pemangku jabatan tertentu, untuk mengetahui bagaimana cara melakukan suatu kegiatan.
- (4) *Demonstration and Example* (demonstarasi dan pemberian contoh), Pelatih harus memberi contoh/memperagakan cara melakukan pekerjaan/cara bekerja suatu alat/mesin.
- b) *Off The Job Training* adalah pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja terpisah/diluar tempat kerja, dan diluar waktu kerja reguler. *Off The Job Training* terdiri dari :
- (1) *Simulation* (simulasi), Dilakukan dengan cara menggunakan alat/mesin dalam kondisi lingkungan yang dibuat sama dengan yang sebenarnya. Alat/mesin maupun kondisi lingkungan merupakan tiruan dari kondisi kerja sebenarnya. simulasi ini mengacu pada materi yang berupaya menciptakan lingkungan pengambilan keputusan yang realistik bagi pelatih. Metode simulasi meliputi :
- (2) *Case Study* (studi kasus), Studi kasus adalah penyajian tertulis dan naratif serangkaian fakta dari permasalahan yang dianalisis dan dipecahkan oleh peserta pelatihan. Kasus ini digunakan untuk merangsang topik diskusi, dan dari semua jenis topik, sebagaimana halnya simulasi kasus dapat sederhana atau rumit.
- (3) *Role Playing* (bermain peran), Peserta diminta memainkan peran tertentu, pada situasi tertentu dalam organisasi tiruan. Diharapkan

peserta memiliki pemahaman sikap dan perilaku tertentu yang harus diambil dalam kaitannya dengan situasi atau kondisi yang tertentu pula, melalui pengalihan pengetahuan/pengalaman.

- (4) *Business Game* (permainan peran dalam bisnis), Bentuk latihan simulasi yang dilakukan dalam kelas. Pengorganisasian para pesertanya dilakukan dengan membagi peserta kedalam beberapa tim yang bertugas untuk secara kompetitif memecahkan masalah tertentu dari suatu organisasi tiruan.
- (5) *Vestibule* (pelatihan beranda), Metode pelatihan yang digunakan untuk menggambarkan pelatihan dalam sebuah ruang kelas bagi pekerjaan semi ahli. Penekanan metode pelatihan ini cenderung pada belajar dibandingkan produksi, pelatihan ini biasanya dipakai untuk melatih teller bank, operator mesin, juru ketik dan pekerjaan sejenis.
- (6) *Laboratory Training* (pelatihan dengan laboratorium), Metode pelatihan dengan peralatan laboratorium dilaksanakan dengan cara peserta dibawa kedalam situasi yang dapat menyaksikan, merasakan, dan mencoba sendiri tentang suatu kejadian/peran sehingga pelatihan dapat lebih mantap dan lebih terkesan.
- (7) *Sensitivity Training* (pelatihan sensitivitas), Metode pelatihan sensitivitas adalah Metode pelatihan untuk meningkatkan sensitivitas antar pribadi dengan menuntut diskusi yang terbuka dan jujur tentang perasaan, sikap dan perilaku peserta pelatihan.

(8) *Outbond/Widerness* (pelatihan alam terbuka), Metode pelatihan alam terbuka adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan program pengembangan manajemen dan eksekutif yang berlangsung di alam terbuka yang meliputi pendakian gunung, pelayaran, arung jeram, sepeda gunung dll.

c) *Presentation Information* (presentasi informasi), meliputi

- (1) *Lecture* (kuliah), Kuliah adalah penyajian informasi secara lisan. Kuliah yaitu ceramah/pidato dari pelatih yang diucapkan secara ilmiah untuk tujuan pengajaran dan kuliah merupakan pelatihan paling umum.
- (2) *Conference* (konferensi/seminar), Konferensi dilakukan secara berkelompok, berisi diskusi yang diawasi oleh evaluator. Setelah diskusi selesai, evaluator menilai dan mengukur keseluruhan diskusi yang telah dilakukan peserta.
- (3) *Programmed Instruction* (instruksi terprogram), instruksi terprogram adalah presentasi informasi yang sudah menggunakan pola terprogram/tertentu.

4) Indikator Pelatihan

Mangkunegara (2013:62) menyatakan bahwa hal-hal yang digunakan untuk mengukur sejauh mana efektifitas pelatihan yang diberikan perusahaan pada karyawan adalah sebagai berikut :

- a) Jenis Pelatihan, berdasarkan analisis kebutuhan akan program pelatihan tersebut, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja, produktifitas pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
- b) Tujuan pelatihan, pelatihan yang digunakan harus sesuai kebutuhan dan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan paham terhadap etika kerja yang diterapkan.
- c) Materi, materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan dan pelaporan kerja.
- d) Metode yang digunakan, dalam hal ini seharusnya menggunakan teknik partisipatif dimana peserta juga ikut serta dan aktif dalam kegiatan pelatihan tersebut. Seperti, diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan game. Latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit* (studi banding).
- e) Kualifikasi peserta, dalam hal ini adalah karyawan yang memang membutuhkan pelatihan dan peningkatan produktifitas kerja, seperti: karyawan tetap, karyawan yang baru rotasi jabatan dan karyawan yang memang mendapat rekomendasi pimpinan.
- f) Kualifikasi pelatih, dalam hal ini pelatih atau instruktur harus memiliki kualifikasi dan benar-benar orang yang memiliki kemampuan untuk mengisi kegiatan pelatihan serta mampu memberikan motivasi kepada

peserta sehingga peserta benar-benar paham akan materi dan kegiatan pelatihan yang dilaksanakan.

h) Waktu, dalam hal ini pelatihan membutuhkan banyak waktu untuk benar benar maksimal dalam pelaksanaannya. Semakin sering karyawan mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan karyawan tersebut akan meningkat.

Jadi menurut penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur efektifitas pelatihan dapat dilakukan dengan menganalisis jenis pelatihan, tujuan, metode dan materi yang diberikan, kualifikasi peserta dan pelatih serta waktu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan.

2.1.5 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahannya, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Robbins (2017:235) motivasi adalah kesediaan individu mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:109) berpendapat bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.. Didukung dengan Ferdinatus (2020:3) mengatakan

bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat diketahui bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang atau karyawan untuk bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi sekaligus terpenuhinya kebutuhan karyawan.

2) Indikator Motivasi

Terdapat tiga indikator dari variabel motivasi kerja yang didasari oleh pendapat yang dikemukakan oleh (Wibowo, 2016) yaitu

a) Kebutuhan untuk prestasi

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relative tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah. Karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik

dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

b) **Kebutuhan akan afiliasi**

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi.

c) **Kebutuhan akan kekuasaan**

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

3) Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2014:222) metode-metode motivasi ada dua yaitu :

- a) Metode langsung (*direct motivation*) Motivasi (material dan non-material) yang diberikan secara langsung kepada individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Misalnya piagam, memberikan pujian .
- b) Metode tidak langsung (*indirect motivation*) Motivasi yang diberikan yaitu merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk. Perusahaan memberikan motivasi dengan metode langsung dan metode tidak langsung dapat membuat karyawan termotivasi sehingga meningkatkan kinerjanya.

7) Jenis- jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:150) ada dua metode motivasi yaitu:

a) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang beradaptasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baikbaik saja.

b) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya, kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah adalah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dilaksanakan agar dapat merangsang kegairahan kerja sehingga prestasi kerja karyawan dapat meningkat. Motivasi positif efektif untuk jangka waktu panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka waktu pendek. Akan tetapi, pihak pimpinan/manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkan kedua motivasi tersebut.

8) **Faktor- Faktor Motivasi**

Menurut Priansa (2016:220) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan:

a) **Keluarga dan Kebudayaan.**

Motivasi berprestasi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

b) **Konsep Diri.**

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. Jika karyawan percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

c) **Jenis Kelamin.**

Prestasi kerja dilingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada diantara lingkungan pekerjaan yang dominasi pria.

d) Pengakuan dan Prestasi.

Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

e) Cita-Cita atau Aspirasi Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan. Aspirasi ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Karyawan yang mempunyai aspirasi positif adalah pegawai yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Sebaliknya karyawan yang mempunyai aspirasi negatif adalah pegawai yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.

f) Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri karyawan, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir, dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berfikir pegawai menjadi ukuran. Karyawan yang taraf perkembangan berfikirnya konkrit tidak sama dengan pegawai yang sudah sampai pada taraf perkembangan berfikir operasional. Jadi karyawan yang mempunyai kemampuan belajar tinggi, biasanya lebih bermotivasi dalam belajar, karena pegawai tersebut lebih sering memperoleh sukses, sehingga kesuksesan tersebut memperkuat motivasinya.

g) Kondisi Karyawan

Kondisi fisik dan kondisi psikologis karyawan sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis karyawan

h) Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri karyawan. Unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong. Kalau dilihat dari lingkungan organisasi, pimpinan harus berusaha mengelola kondisi lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan.

i) Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan.

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional.

y) Upaya Pimpinan Memotivasi Karyawan

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pemimpin mempersiapkan strategi dalam memotivasi karyawan.

10) Prinsip- Prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2016:100) diantaranya yaitu:

- a) Prinsip Partisipasi Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b) Prinsip Komunikasi Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c) Prinsip mengakui andil bawahan Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.
- d) Prinsip pendelegasian wewenang Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e) Prinsip pemberi perhatian Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahannya, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin. Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas penulis sampai pada pemahaman bahwa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu prinsip partisipasi, prinsip komunikasi, prinsip mengakui andil bawahan, prinsip pendelagasian wewenan dan prinsip pemberi perhatian.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian – penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Pelatihan, Motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan, dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variable dalam penelitian ini.

Sebagai perbandingan dalam menyusun proposal terdapat beberapahasil penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan, diantaranya :

2.2.1 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Prestasi Kerja Karyawan

- 1) Widnyani (2020). Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bhuwana Permai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan di CV. Bhuwana Permai. Penelitian ini dilakukan di CV. Bhuwana Permai yang beralamat di Br. Pande Kel. Semidi, Kec. Mengwi, Kab. Badung. Dengan obyek penelitian motivasi kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja karyawan, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Bhuwana Permai yang berjumlah 60 orang. Dalam penelitian ini untuk mencari besaran atau besarnya sampel, teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, sehingga jumlah sampelnya adalah 60 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bhuwana Permai, *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bhuwana Permai, Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* secara simultan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bhuwana Permai. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah membahas variable bebas yang sama. Perbedaan terdapat pada lokasi penelitian yaitu KSP Ema Duta Mandiri Denpasar dan tahun penelitian.

- 2) Landra (2022). Judul Penelitian Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dalam Mediasi Kepuasan Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Udayana. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan komitmen organisasi terhadap Kinerja dengan Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Kantor Pusat Universitas Udayana, Bali Sampel pada penelitian ini berjumlah 130 pegawai pada Kantor Pusat Universitas Udayana, Bali dengan status PNS. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, dan teknik analisis menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan program PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta ditemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mampu secara signifikan memediasi pengaruh variabel Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap variabel Kinerja. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di Kantor Pusat Universitas Udayana, Bali, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. Masterdata Bali. Persamaan penelitian adalah penempatan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat

- 3) Lukito (2020). Judul Penelitian Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di di UD. Untung Jaya Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada produksi PVC di UD. Untung Jaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Populasi yaitu sebanyak 34 orang yang terdiri dari satu pimpinan dan 33 orang karyawan. Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian didapatkan bahwa (1) OCB tidak berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) OCB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, (3) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (4) kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara OCB terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di Produksi PVC di di UD, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. Masterdata Bali. Persamaan penelitian adalah penempatan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 4) Maulidya (2021). Judul Penelitian Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Komitmen Afektif, Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan di PD BPR BKK Batang Regency. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa menvariabel *Organizational Citizenship Behavior*, komitmen afektif dan keadilan organisasional dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PD BPR BKK Kabupaten Batang. Sampel yang ditetapkan sebanyak 65 responden. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda menggunakan program *SPSS ver.23.0 for Windo*. OCB memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PD BPR BKK Batang. Variabel komitmen afektif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PD BPR BKK Batang. Variabel keadilan organisasional memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR BKK Batang. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat

perbedaan dan persamaan. Perbedaan terdapat pada sampel penelitian terdahulu menggunakan 65 orang responden, penelitian sekarang menggunakan 30 orang responden. Persamaan penelitian adalah penempatan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 5) Anwar (2021). Judul Penelitian : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Pillaren Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh OCB dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Responden penelitian adalah karyawan PT. Pillaren Medan. Teknik pengambilan sampel adalah *stratified random sampling*. Pengembangan model menggunakan pemodelan struktural. Pengolahan data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Makin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi sebagian (*partly mediation*) hubungan antara OCB dengan kinerja karyawan. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan terdapat pada lokasi penelitian, penelitian terdahulu dilaksanakan di PT. Pillaren Medan, penelitian sekarang dilaksanakan di PT. Masterdata Bali. Persamaan penelitian adalah penempatan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

2.2.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

- 1) Novarini (2022). Judul Penelitian Pengaruh *Transformational Leadership*, Pelatihan, Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Samaya Seminyak Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada The Samaya Seminyak Bali. Sampel pada penelitian ini berjumlah 62 orang yang diambil dengan metode sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyatakan: (1) *Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik *Transformational leadership*, Pelatihan, dan *Reward* yang diberikan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengembangkan dan menyempurnakan keterbatasan yang ada pada penelitian ini. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan terdapat pada sampel penelitian terdahulu menggunakan 62 orang responden, penelitian sekarang menggunakan 30 orang responden. Persamaan penelitian adalah penempatan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
- 2) Dewi (2019). Judul Penelitian Penelitian Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan di Wapa di Ume Resort & Spa. Penelitian ini dilakukan di

Wapa di Ume Resort & Spa. Jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 75 orang karyawan, dengan metode sampel jenuh dimana semua jumlah populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier, prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier. Untuk meningkatkan pengembangan karier maka perusahaan perlu memperhatikan pengalaman kerja para karyawan agar karyawan mampu menyelesaikan dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dengan lancar. Perusahaan harus memperhatikan kerjasama yang dilakukan oleh para karyawan agar mampu menciptakan kerja sama yang baik dengan rekan kerja maupun atasan, sehingga dengan kerjasama yang baik dapat memperlancar pekerjaan. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan terdapat pada sampel penelitian terdahulu menggunakan 75 orang responden, penelitian sekarang menggunakan 30 orang responden. Persamaan penelitian adalah penempatan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 3) Moniharapon (2018). Judul Penelitian Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen (pelatihan dan kompensasi) terhadap kinerja karyawan pada BPMPD Sulawesi Utara. Data diperoleh dari hasil kuesioner dan wawancara. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden yang diambil dengan metode sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan BPMPD Sulawesi Utara. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen (pelatihan dan kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai pedoman untuk melakukan penelitian lainnya yang berhubungan dengan variabel atau objek penelitian ini. Diharapkan pula penelitian ini dapat dipakai untuk pengembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan terdapat pada sampel penelitian terdahulu menggunakan 40 orang responden, penelitian sekarang menggunakan 30 orang responden. Selain itu perbedaannya adalah pada lokasi penelitian, penelitian terdahulu dilaksanakan di BPMPD Sulawesi Utara sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. Masterdata Bali. Persamaan penelitian adalah penempatan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 4) Landra (2022). Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Mitra

Prodin. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan kuesioner. Kuesioner diberikan kepada 48 orang responden, untuk selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics Version 24, diperoleh hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Mitra Prodin. Hal ini berarti semakin meningkat disiplin kerja dari karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Mitra Prodin. Hal ini berarti semakin meningkat insentif yang diberikan dari karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Mitra Prodin. Hal ini berarti semakin baik pelatihan yang diselenggarakan, maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan terdapat pada sampel penelitian terdahulu menggunakan 48 orang responden, penelitian sekarang menggunakan 30 orang responden.. Persamaan penelitian adalah penempatan sebagai variabel bebas dan prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 5) Wicaksono (2019). Judul Penelitian Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kharisma Gunamakmur. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis

pengaruh kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kharisma Gunamakmur. Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 92 orang karyawan di PT. Kharisma Gunamakmur. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini sebagai berikut: (1) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan terdapat pada sampel penelitian terdahulu menggunakan 92 orang responden, penelitian sekarang menggunakan 30 orang responden. Selain itu perbedaannya adalah pada lokasi penelitian, penelitian terdahulu dilaksanakan di PT. Kharisma Gunamakmur sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. Masterdata Bali. Persamaan penelitian adalah penempatan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

UNMAS DENPASAR

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

- 1) Novarini (2023). Judul Penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan FIF Grup Cabang Kuta. Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai tolak ukur hasil pencapaian dalam

perusahaan. Kinerja karyawan yang ada pada setiap perusahaan mempunyai kriteria yang berbeda-beda sesuai dengan ketentuan dalam perusahaan. Potensi yang dimiliki individu juga mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, dimana potensi tersebut dapat menggerakkan karyawan untuk bekerja secara maksimal terhadap kegiatan operasional perusahaan, serta dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan FIF GROUP Cabang Kuta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan FIFGROUP Cabang Kuta yang berjumlah 155 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 orang dengan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan terdapat pada lokasi penelitian, penelitian terdahulu dilaksanakan di FIF GROUP Cabang Kuta, penelitian sekarang dilaksanakan di PT. Masterdata Bali. Persamaan penelitian adalah penempatan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

2) Landra (2022). Judul Penelitian Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Delta Satria Dewata Denpasar. Delta Satria Dewata berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerjanya, baik dalam memberikan pelayanan yang berkualitas maupun dengan memberikan hasil kerja yang berkualitas tepat waktu dan memenuhi target. Dari hasil wawancara dengan 10 pegawai diperoleh informasi bahwa (1) kompetensi kurang yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standarisasi yang diharapkan. (2) Kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan sehingga karyawan cenderung malas dalam melakukan pekerjaan. Terakhir, (3) kurangnya kedisiplinan pegawai yang menyebabkan tugas yang seharusnya diselesaikan lebih cepat menjadi tertunda bahkan bertambah. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 91 sampel yang diambil dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan terdapat pada lokasi penelitian , penelitian terdahulu dilaksanakan di PT. Delta Satria Dewata Denpasar, penelitian sekarang dilaksanakan di PT. Masterdata Bali. Persamaan penelitian adalah penempatan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

3) Putra (2021). Judul Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Gamping Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode sensus, yakni mengambil semua populasi menjadi responden penelitian. Jumlah responden adalah 50 orang dan hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 20 Berdasarkan hasil analisis data uji t, maka di simpulkan bahwa: (1). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . (2). Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .(3). Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (4). Secara simultan variabel lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan terdapat pada lokasi penelitian , penelitian terdahulu dilaksanakan di Gamping Yogyakarta, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. Masterdata Bali. Persamaan penelitian adalah penempatan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

4) Sapta (2022). Judul Penelitian Pengaruh Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adika Jaya Dewata Denpasar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT. Adika Jaya Dewata Denpasar. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adika Jaya Dewata Denpasar yang mencapai 110 orang, sehingga jumlah anggota sampel sebanyak 40 orang sebagai responden. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik iklim organisasi maka akan semakin baik pula kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya jika iklim organisasi tidak baik maka akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Begitu pula dengan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika kemampuan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika kemampuan kerja buruk maka kinerja karyawan akan menurun begitu pula dengan pekerjaan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang baik maka kinerja pegawai akan meningkat, demikian sebaliknya apabila terjadi penurunan motivasi kerja oleh pegawai maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Dari penelitian sebelumnya yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaannya nampak pada lokasi penelitian, penelitian sebelumnya dilaksanakan di PT. Adika Jaya Dewata Denpasar sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. Masterdata Bali. Persamaannya adalah sama sama menggunakan Teknik analisis regresi linear berganda.

- 5) Syahidin (2022). Judul Penelitian Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas

Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah Dan Kabupaten Bener Meriah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Instrumen pengumpulan data yaitu kuisioner. Penentuan responden menggunakan teknik sensus dimana jumlah responden sebanyak 90 orang PNS pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah. Analisa data menggunakan path analysis dan Sobel tes dengan menggunakan software SPSS. Hasil analisa data diperoleh kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah. Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kualitas kehidupan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja memediasi secara signifikan pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan terdapat pada lokasi penelitian, penelitian terdahulu dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah,

sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. Masterdata Bali. Persamaan penelitian adalah penempatan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini berperan sebagai dasar dalam menyusun penelitian ini. Penelitian tersebut menjadi acuan dalam menentukan variabel yang sesuai dengan topik di dalam penelitian ini, serta menjadi gambaran penulis dalam kegiatan penelitian. Terdapat perbedaan objek penelitian, waktu penelitian, variabel penelitian serta perbedaan bentuk penelitian.

Berdasarkan uraian pada penelitian terdahulu dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan perlu ditingkatkan demi mencapai tujuan organisasi. Dari uraian tabel penelitian terdahulu yang menjadi acuan penulis dalam meneliti memilih variabel yang digunakan yaitu: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Pelatihan, Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

