

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen merupakan suatu organisasi dalam berbagai bidang selalu membutuhkan tenaga manusia sebagai sumber daya, sehingga semua operasional dapat berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja disuatu lingkungan perusahaan atau organisasi dan sering disebut sebagai personil, tenaga kerja, pegawai, karyawan (Nawawi, 2015:11) Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi, terdapat dua alasan yang pertama sumber daya manusia dalam hal ini mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi. Merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama dalam menjalankan bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem rencana formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi (Rachmawati, 2015 :1).

Pencapaian suatu tujuan organisasi diperlukan SDM yang kompeten, berkualitas, kredibel, berintegritas dan mempunyai kinerja yang tinggi (Busro,2018:201). Berdasarkan hasil kajian Andri (2018) diperoleh hasil bahwa rendahnya kualitas SDM dalam produksi disebabkan oleh latar belakang pendidikan yang masih rendah, sehingga sulit memahami atau menguasai teknologi yang diperlukan dan sulit menerima atau beradaptasi dengan proses pembaruan akibat perkembangan Iptek yang sangat cepat. Oleh karena itu, perlu dilakukan

pendidikan dan pelatihan teknis dan manajemen. Salah satu organisasi yang saat ini tengah berusaha untuk mendapatkan pencapaian yang tinggi adalah PT. BPR Partasedana Gianyar. Pencapaian tersebut berusaha didapatkan dengan menerapkan beberapa upaya-upaya yang ditempuh organisasi. Penetapan PT. BPR Partasedana Gianyar sebagai lokasi penelitian didasarkan atas beberapa pertimbangan yaitu unsur keterjangkauan lokasi penelitian oleh peneliti, baik dilihat dari segi tenaga, dana, maupun dari segi efisiensi waktu dan adanya karakteristik khusus yang melekat pada setting yang dipilih. Pengamatan sementara menunjukkan bahwa perusahaan PT. BPR Partasedana Gianyar terlihat ada kecenderungan permasalahan pada kinerja karyawan yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang sesuai dengan judul yang peneliti angkat dalam penelitian ini.

Manajemen kinerja adalah keseluruhan strategi kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja dalam perusahaan sebagai pencapaian visi, misi dan perusahaan (Busro, 2018:110). Penilaian kinerja pada PT. BPR Partasedana Gianyar dapat dilihat dari pencapaian nilai rata-rata pada kinerja karyawan yang belum optimal. Kinerja PT. BPR Partasedana Gianyar berdasarkan data yang ada pada PT. BPR Partasedana Gianyar Manajemen Kinerja yang dihasilkan dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data rata-rata nilai kinerja karyawan pada PT. BPR Partasedana Gianyar
Tahun 2021

Jabatan	Jumlah Karyawan	Rata rata Nilai	Grade
SPI	1	100	A
Kepatuhan,M.Resiko&APU_PPT	1	100	A
SDM	2	100	A
KA Kredit	2	40,10	D
KA OPR & Umum	1	80	B
KA Dana	2	40,10	D
Pembina Dana	1	40,10	D
Customer Service	3	100	A
Digital Marketing	2	100	A
PDL	8	40,10	D
ADM Dana	2	60	C
Pembinaan	2	45,5	D
ADM Kredit	3	60,5	C
Kredit Legal	1	55,5	D
AO	6	53,9	D
IT	1	80,5	B
Accounting	2	80	B
Teller	4	80,5	B
Cleaning Service	2	90	B
Driver	1	80	B
Satpam	3	90,5	B
Jumlah	50		

Sumber : PT. BPR Partasedana Gianyar 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa dari grade dan nilai kinerja karyawan di atas hanya ada berapa nilai kinerja karyawan dengan grade A yang nilainya 100 termasuk salah satunya seperti Spi,kepatuhan manajemen resiko, sdm, dll. Dimana berapa masih ada nilai kinerja karyawan sangat rendah seperti ka kredit,ka dana, pembina danpa, dll dengan nilai kinerjanya 40,10 dengan grade D. Maka dari itu nilai kinerja karyawan pada PT. BPR partasedana gianyar masih sangat rendah dan perlu di tingkatkan karena nilai kinerja karyawan pada PT. BPR Partasedana Gianyar sangat di perlukan untuk mencapai target di dalam bank perkreditan kedepannya. Dalam hal ini nilai kinerja yang dilakukan manajemen secara

keseluruhan belum optimal sehingga perlu dilakukan upaya pembenahan agar dapat mendorong peningkatan kinerja. Adapun yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah Motivasi.

Hasibuan (2017), Motivasi adalah sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu maupun organisasi. Namun menurut Shahzadi.,dkk.(2014) menyatakan Motivasi adalah cerminan dari tingkat energi, komitmen, dan kreativitas yang dibawa oleh pekerja perusahaan ke pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Amiroso (2015) motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau setidaknya berkembang dengan cara tertentu sebagai bukti seseorang yang memiliki keinginan tinggi untuk sukses. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaikbaiknya (Rozalia, Utami dan Ruhana, 2017). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja pada PT. BPR Partasedana Gianyar ditemukan bahwa Motivasi kerja kurang baik,hal ini terlihat dari tingkat kehadiran karyawan. Adapun tingkat kehadiran berupa absensi karyawan pada PT. BPR Parta sedana Gianyar dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan PT. BPR Partasedana Gianyar
Tahun 2021

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari- orang)	Jumlah Absensi (hari- orang)	Persentase Tingkat Absensi (%)
A	B	C	$D = (B \times C)$	E	$F = (E:D) \times 100\%$
Januari	50	22	1100	43	3,55
Februari	50	20	1000	44	4,07
Maret	50	21	1050	42	3,58
April	50	21	1050	42	3,58
Mei	50	17	850	43	4,59
Juni	50	21	1050	42	3,58
Juli	50	22	1100	43	3,55
Agustus	50	19	1050	43	4,13
September	50	21	1050	42	3,58
Oktober	50	21	1050	42	3,58
November	50	21	1050	42	3,58
Desember	50	21	1050	42	3,58
Total		247	12.450	510	44,95
Rata – rata		20,5833	1.037,5	42,5	3,75 %

Sumber : PT. BPR Partasedana Gianyar (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa data absensi di atas bahwa rata – rata sebesar 3,75% ini berarti tingkat absensi karyawan tergolong tinggi sedangkan data absensi pada PT. BPR Partasedana Gianyar sangat penting karena dapat mempengaruhi nilai kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai

motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula (Dapu, 2015).

Tekait dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja yang dilakukan oleh Wijaya dan Susilo (2018) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan mengenai pengaruh motivasi, kepuasan kerja, pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Prastyo (2018) dan Darmawan, dkk. (2017) yang menemukan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut Penelitian (Julianry, Dkk, (2017) tentang Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Masram dan Muah (2017:117) Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Robbins dan Judge, (2018:50) Kepuasan kerja adalah keterlibatan pekerjaan, tingkat dimana orang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaan mereka dan menganggap tingkat kinerja yang dianggap penting bagi harga diri mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil wawancara peneliti dengan 10 orang pegawai pada PT Partasedana Gianyar di mana tingkat kepuasan kerja karyawan masih rendah, Adapun permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja adanya tenggang rasa sesama rekan kerja dalam hubungan secara fungsional yaitu mencerminkan sejauh mana atasan dapat membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi para karyawan.

Penelitian Sukartaji (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan yang di terima dan di rasakan oleh seorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang di peroleh dengan perolehnya kepuasan kerja oleh karyawan dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang di berikan sesuai dengan keahliannya dan hubungan dengan atas terjalin dengan baik, hal itu akan meningkatkan kinerja pada karyawan. Yuniati (2016) serta Febriyana (2015) yang juga menunjukkan hasil yaitu kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut Arifin (2018) Menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Suwatno (2018:118) mengemukakan Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari knowledge, skill, Attitude dan behavior yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang di inginkan. Pelatihan mempunyai peran yang sangat besar dalam membekali karyawan agar lebih termotivasi dalam mencapai tujuan lanjutan, bukan proses sesaat, mengingat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang sangat pesat seperti saat ini. Konsep dasar pelatihan adalah upaya

untuk memberi bekal serta memberikan motivasi kepada karyawan untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan permasalahan pekerjaan yang dihadapinya (Busro, 2018:201). Paradigma pelatihan haruslah diletakkan pada posisi yang benar sehingga akan memberikan manfaat yang optimal. Batas sempit memisahkan pelatihan dari teknik baru. Apabila keterampilan dan pengetahuan sudah menjadi karatan (atau pertama-tama dipelajari dengan tidak mantap) akan menghasilkan suatu lingkaran setan (Sinambela, 2014). Selain itu, efektivitas sistem pelatihan suatu organisasi membutuhkan dukungan dan kerja sama semua pegawai. Dukungan manajemen puncak sangat penting, tetapi dukungan mereka saja tidaklah cukup, dibutuhkan juga dukungan dan komitmen dari pimpinan menengah dan pimpinan tingkat bawah. Hal ini perlu juga diperhatikan adalah motif penyelenggaraan pelatihan. Pegawai terkadang memperoleh pelatihan karena alasan yang lain selain kebutuhan, seperti di beberapa organisasi telah menjadi agenda tahunan. Sementara itu, suatu organisasi memberikan imbalan kepada pegawai berpretasi berupa mengikuti pelatihan. Sebenarnya, pegawai tidak membutuhkan pelatihan tersebut, tetapi karena difasilitasi organisasi sayang untuk dilewatkan. Artinya, paradigma pelatihan haruslah diletakkan pada posisi yang benar sehingga akan memberikan manfaat yang optimal. Untuk itu, perlu dilakukan kajian yang mendalam dan holistik, serta melihat korelasi antara sosialisasi antara pelatihan dan pengembangan untuk mencapai hasil yang diharapkan (Sinambela, 2018:172-173).

PT. BPR Partasedana Gianyar telah berupaya melakukan beberapa pelatihan terhadap karyawan seperti pelatihan Ka kredit BPR, analisis pemberian adm kredit dan kredit legal bermasalah dan pembina dana. Namun berdasarkan tingkat

pelatihan yang di jelaskan belum berjalan efektif karena pelatihan yang di lakukan hanya sebagian karyawan tertentu saja. Sehingga tidak seluruh karyawan mampu untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih baik untuk progres ke depannya.

Terkait dengan pelatihan beberapa hasil penelitian yang pernah dilakukan Sunuharyo (2018) menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila pendidikan dan pelatihan ditingkatkan maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Paramarta & Kasih, 2018) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga dikemukakan oleh (Andayani & Makian, 2016) bahwa pelatihan kerja dapat memberikan tambahan pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Yuyun (2017) Penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh (Randy, 2016) bahwa pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi, kepuasan kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Partasedana Gianyar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Partasedana Gianyar ?

- 2) Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Partasedana Gianyar ?
- 3) Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Partasedana Gianyar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Partasedana Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Partasedana Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Partasedana Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan yang dapat dirasakan oleh pihak yang berkepentingan antara lain:

- 1) Manfaat teoritis
 - a) Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan motivasi, pelatihan, dan kinerja karyawan.

- b) Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh motivasi kepuasan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

- a) Bagi perusahaan maupun badan usaha yang lain untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat motivasi, kepuasan kerja dan pelatihan berpengaruh pada kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja para karyawan.
- b) Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan di dalam perusahaan.
- c) Bagi mahasiswa sebagai pengetahuan lebih lanjut agar dapat memberikan informasi untuk menciptakan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan di dalam perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi, menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008) jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2011).

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa ahli telah mengemukakan pengertian atau definisi tentang manajemen, namun pada dasarnya pendapat-pendapat tersebut mengandung maksud yang sama. Berikut ini dikutip beberapa pengertian atau definisi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli antara lain :

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan, pengorganisasi, penyusunan personalia atau kepegawaian, pengarahan dan kepemimpinan, dan pengawasan.

Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Sejalan dengan itu, Afandi, 2018:3). Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi. Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja

Pendapat diatas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem formal organisasi yang khusus berhubungan dengan bidang personalia yang bertujuan meningkatkan efektifitas dan efesiensi tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan kegiatannya mengenai peraturan peran manusia dalam mewujudkan tujuan perusahaan secara

optimal. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

2.1.3 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi bermula dari kata *movere* (bahasa latin) yang sama dengan kata *to move* (bahasa Inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan. Hafidzi dkk (2019 :52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017;154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Menyadari akan pentingnya pengaruh motivasi terhadap perilaku manusia, beberapa ahli telah mengadakan berbagai penelitian tentang motivasi. Penelitian yang dilakukan telah menghasilkan berbagai pengertian tentang motivasi.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu cara atau proses yang bertujuan untuk mempengaruhi atau mendorong seseorang agar mereka mau melakukan

sesuatu yang kita inginkan untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

2. Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:150) menyatakan bahwa motivasi dapat di bagi dua yaitu:

- a. Motivasi Positif adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi Negatif adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat 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 semua motivasi digunakan oleh pimpinan dalam suatu organisasi/perusahaan dan lembaga. Ini tergantung dari keyakinan terhadap jenis motivasi mana yang paling tepat digunakan, karena pada prinsipnya individu yang satu dengan individu yang lainnya berbeda.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa segala jenis motivasi baik positif maupun negatif harus dapat diberikan atasan kepada bawahan hanya pelaksanaannya yang berbeda. Dengan pemberian motivasi akan memupuk rasa tanggung jawab untuk memperoleh rasa ikut memiliki perusahaan atau lembaga dan rasa aman dalam bekerja.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Sejalan dengan berkembangnya era globalisasi, organisasi dituntut untuk mengadakan perubahan dalam organisasinya. Organisasi menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan organisasi ingin memanfaatkan potensi sumber daya manusia tersebut secara maksimal sehingga mutlak diperlukan perubahan dan peningkatan pemberian motivasi kepada karyawan.

Faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan atau berbagai harapan dan cita-cita yang menjangkau ke masa depan. Faktor yang datang dari luar diri seseorang dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber antara lain pengaruh pimpinan, kolega, lingkungan kerja atau faktor-faktor yang lain yang sangat kompleks.

Menurut yamsiah (2017:16) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal yaitu :

a. Faktor internal.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

b. Faktor eksternal.

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

4. Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi sebagai berikut:

a. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukuranya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

e. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

f. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015: 170) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Menurut Afandi (2018: 74) Menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Dadang (2013: 15) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki sikap umum kepada pekerjaan karyawan dan memiliki sifat positif dari penilaian untuk mencapai salah satu nilai penting dalam pekerjaan. Hal penting bagi kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja dalam perusahaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017) yaitu:

a. Faktor psikologis

Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

b. Faktor sosial

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.

c. Faktor fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

d. Faktor finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

3. Indikator kepuasan kerja

Menurut Yuwono yang dikutip Spector dalam Badriyah (2015:241), mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

a. Upah

Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya.

b. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

c. Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan.

d. Benefit

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

e. Memberi Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan uang yang semestinya.

f. Prosedur Operasi

Aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti biokrasi dan beban kerja.

g. Rekan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

h. Sifat Pekerjaan

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.

i. Komunikasi

Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, karyawan menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan.

2.1.4 Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Menurut Sutisno (2014:65), pelatihan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur dan berlangsung dalam waktu yang relative lama.

Pelatihan kerja dapat diartikan sebagai suatu proses di mana seorang karyawan mendapat kapabilitas untuk membantu suatu organisasi mencapai tujuannya dalam meningkatkan kualitas karyawannya sendiri agar dapat mencapai kepentingan organisasi atau perusahaan (Manullang, 2015:66). Pelatihan juga diartikan sebagai proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam waktu yang relatif singkat dengan mengutamakan pemberian praktik dari pada teori (Ardana, dkk., 2014:92).

Sinambela (2014:209) menjelaskan, bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Busro (2018:203) pelatihan merupakan suatu alat yang penting bagi perusahaan untuk merubah kinerja karyawan guna mencapai pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan latihan merupakan segala proses yang sangat penting diikuti oleh seorang karyawan sebagai upaya peningkatan pengetahuan sesuai standar untuk dapat mencapai pertumbuhan dan tujuan perusahaan.

2. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Secara umum, tujuan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Semakin baik program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pengelola organisasi, maka semakin terampil karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Zibans, dalam Mursidi, 2014).

Karyawan yang secara rutin memperoleh pendidikan dan pelatihan, mempunyai kecenderungan untuk menghasilkan *output* yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak berpendidikan. Pentingnya pelatihan menurut Sinambela (2014:209) yaitu untuk meningkatkan kompetensi dan dipertahankannya SDM yang kompeten. Zainudin (2014) menjelaskan, bahwa pendidikan pada dasarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan SDM sebelum melaksanakan pekerjaan. Pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemicu terhadap potensi kemampuan SDM dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

Siagian (2015) menjelaskan, bahwa pengembangan SDM mutlak diperlukan bagi organisasi yang terus berkembang sejalan dengan perkembangan dalam masyarakat. Para karyawan atau pekerja yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan pengetahuan, keterampilan dan

kemampuan, karena untuk meningkatkan produktivitas kerja selalu ada cara yang lebih baik. Peningkatan, pengembangan, dan pembentukan tenaga kerja dapat dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan, dan latihan (Hamalik, 2007:10).

3. Indikator Pelatihan

Menurut Vietzhal Rivai & Sagala (2009) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator pelatihan antara lain:

a. Kesesuaian materi pelatihan

Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan kepada peserta pelatihan.

b. Fasilitas pelatihan

Sarana pendukung Evaluasi pelatihan dimaksudkan untuk mengukur kelebihan suatu program, kelengkapan, dan kondisi yang merupakan umpan balik untuk menilai atau menghasilkan output yang sesuai.

c. Tenaga pengajar

Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan.

d. Waktu pelatihan

Pelatihan harus mempertimbangkan waktu pelatihan agar materi dapat disampaikan secara keseluruhan.

e. Peserta pelatihan

Agar program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar “siap dilatih” artinya mereka tenaga kerja yang

diikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut.

2.1.5 Kinerja karyawan

1. Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu, yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. (Darodjat, 2015:85). Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Prabu, 2016:134).

Kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Mathis dan Jackson, 2014:256).

Dapat disimpulkan, Kinerja Pegawai adalah sebuah catatan tentang hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai setelah pegawai tersebut mengerjakan tugas-tugasnya dan menjalankan tanggung jawabnya di sebuah perusahaan.

2. Tujuan dan Fungsi Kinerja Karyawan

Menurut Darodjat (2015:68) Sistem penilaian kinerja karyawan pada dasarnya bertujuan untuk menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota atau perusahaan. Penilaian

kinerja menurut beliau juga diperlukan untuk penilaian kesuksesan perusahaan dan juga karyawan.

Unsur-unsur penting dalam kinerja menurut Euis Nurul B (2015:34) meliputi: 1) Tugas Fungsional yaitu tugas yang berkaitan dengan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan seluk beluk pekerjaan termasuk penyelesaian aspek-aspek teknis pekerjaan ter-sebut; 2) Tugas Perilaku yaitu tugas yang berkaitan dengan seberapa baik karyawan mena-ngani kegiatan antar persona dengan anggota lain dalam organisasi termasuk menyelesaikan konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok dan bekerja mandiri.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Dessler (2015:97) merumuskan indikator-indikator untuk menilai kinerja yaitu meliputi:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja ditunjukkan dengan kemampuan karyawan dalam mencapai standar hasil kerja yang telah ditentukan.

b. Produktivitas

Produktivitas ditunjukkan dengan berhasilnya karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

c. Pengetahuan pekerjaan

Kemampuan karyawan dalam memahami tugas dan tanggung jawab sesuai jabatan dan pengetahuan tentang perusahaan.

d. Bisa diandalkan

Karyawan dapat diandalkan ditunjukkan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta permasalahan yang dihadapi terkait dengan nasabah.

e. Kehadiran

Mempunyai disiplin terhadap waktu dan tingkat kehadiran karyawan yang tinggi dalam bekerja.

f. Kemandirian

Karyawan mempunyai kepercayaan diri yang tinggi sehingga dapat mengatasi permasalahan dengan sendirinya dan tidak tergantung kepada pihak lain.

2.2 Penelitian Sebelumnya

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya.,dkk. (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Ika Jaya Sahara Karya Malang). Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi dan kinerja karyawan. Sedangkan tidak ada perbedaan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) dan kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*) secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Ika Jaya Sahara Karya Malang. 2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) terhadap kinerja karyawan P PT. Ika Jaya Sahara Karya Malang. 3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) terhadap kinerja karyawan PT.

Ika Jaya Sahara Karya Malang. 4. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*) terhadap kinerja karyawan PT. Ika Jaya Sahara Karya Malang.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahardhika, dkk. (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi dan kinerja karyawan. Sedangkan tidak adaperbedaan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan; Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,514. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,475. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,3%.

Ivrina Suryani (2015) dengan judul analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo IV Cabang Makassar. Dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan 76,1% terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo IV Cabang Makassar, sedangkan

sebagai dari faktor lain berpengaruh yang tidak diteliti oleh penulis adalah 23,9%.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan Sanuddin, A.M. Rosa Widjojo (2013) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Sedangkan tidak ada perbedaan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa, motivasi kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa.

Penelitian yang dilakukan Garry Surya Changgriawan (2017) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production Persamaan dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di One Way Production. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di One Way Production. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar daripada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production.

Penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2015) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini sampel terkumpul sebanyak 100 responden menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan

berupa analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian secara uji kelayakan model mengindikasikan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pada uji koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi yang cukup besar. Sedangkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah variabel motivasi karena mempunyai koefisien determinasi partialnya paling besar dibanding dengan variabel pelatihan, kepuasan kompensasi dan disiplin kerja. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel pelatihan, motivasi, dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kompensasi dan disiplin kerja.

Penelitian Oxy rindiantika Sari, Heru Susilo, 2018, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan Organizational Citizenship Behaviour sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada karyawan PTPN X-Unit usaha pabrik gula Modjopanggoong Tulungagung). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan Organizational Citizenship Behaviour sebagai Variabel Intervening. Untuk jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN X-Unit usaha pabrik gula Modjopanggoong Tulungagung sebanyak 60 orang. Dengan sampel penelitian menggunakan sampel seluruh total karyawan pada kantor tersebut. Untuk metode analisis

datanya menggunakan analisis jalur. Untuk jenis penelitian menggunakan metode penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Semakin besar kesempatan pemenuhan indikator-indikator kepuasan kerja, maka perilaku Organizational Citizenship Behavior yang ditunjukkan akan semakin kuat, Organizational Citizenship Behavior memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin kuat perusahaan menciptakan perilaku Organizational Citizenship Behavior kepada karyawan, maka kinerja karyawan yang ditunjukkan akan menjadi semakin optimal. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin puas karyawan dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu akan semakin tinggi. Organizational Citizenship Behavior tidak memediasi hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung dibuktikan dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0,925 yang lebih besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung yaitu 0,400. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu dalam penelitian sebelumnya teknik pengujian instrumennya menggunakan SPSS sedangkan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengujian PLS (Partial Least Square).

3. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Darmawan, dkk. (2017) dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Di Prama Sanur

Beach-Bali. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel pelatihan, motivasi, dan kinerja karyawan. Sedangkan tidak ada perbedaan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. (2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (4) Motivasi kerja terbukti secara signifikan memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Prastyo (2018) dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Karyawan Pt Hanil Indonesia Boyolali. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel pelatihan, motivasi, dan kinerja karyawan. Sedangkan tidak ada perbedaan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT HANIL Indonesia Boyolali, Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi karyawan di PT HANIL Indonesia Boyolali, dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT HANIL Indonesia Boyolali. Lebih lanjut hasil penelitian menunjukan Motivasi sebagai variabel intervening tidak memediasi pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT HANIL Indonesia Boyolali.

Penelitian yang dilakukan oleh Sahangamu (2014) dengan judul, Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 52 karyawan,. Analisis data

menggunakan analisis deskriptif presentase dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel pelatihan, motivasi, dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2015) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Bagian teknisi pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro. Sampel yang diambil sejumlah 42 karyawan dan teknik yang digunakan adalah penelitian populasi atau tekniksampling jenuh (sensus). Analisis statistik yang dilakukan meliputi regresi linier berganda dan pengujianhipotesis. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan ; kreativitas karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian teknisi pada PT. PLN (Persero) Area Bojonegoro memiliki kreativitas yang dapat menunjang kinerjanya sehari-hari. Kreativitas karyawan bagian teknisi ini terlihat dari kinerjanya yang dapat membuat suatu alat yang dapat menunjang kinerja karyawan bagian teknisi, seperti PMCB. Pelatihan dan kreativitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknisi pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diadakan oleh PT. PLN serta didukung oleh kreativitas dari

karyawan mampu menunjang kinerja karyawan khususnya pada bagian teknisi. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel pelatihan dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel kreativitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Rosita (2015) dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Dinas Pendapatan Provinsi Riau. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel pelatihan dan motivasi. Sedangkan tidak ada perbedaan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Nilai koefisien korelasi (r) diperoleh sebesar 0,659 atau (65,9%). Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen (pelatihan) menjelaskan berpengaruh terhadap dependen (motivasi kerja karyawan) yang berarti kuat sedangkan sisanya merupakan variabel yang tidak terungkap.

Penelitian yang dilakukan oleh Fernanda M.B Tuhumena., dkk (2017) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado yang menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan berada pada tingkat hubungan yang kuat. Maka dengan diberikannya pelatihan dan motivasi kepada karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sudrajat, A. (2020). Yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Arthindo Utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan

secara parsial menyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji parsial diperoleh $p\text{-value} < 0,05$ yaitu 0,029, sedangkan pengembangan karir secara parsial menyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji parsial diperoleh $p\text{-value} < 0,05$ yaitu 0,002. Namun pada hipotesis selanjutnya memberikan hasil negatif bahwa kedua variabel yaitu Pelatihan serta pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji simultan diperoleh $p\text{-value} < 0,05$ yaitu 0,000. Serta Kontribusi pelatihan dan pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan pada PT. Arthindo Utama sebesar 18,9%. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat dijadikan dasar pengembangan karir penelitian selanjutnya dengan menambahkan faktor variabel lain, sehingga penelitian dapat sempurna.

Penelitian berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Rakyat” diteliti oleh (Sahangga & Mandey, 2014). Penelitian ini memperlihatkan hasil bahwa variabel pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja karyawan signifikan dan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Dana Raya Manado. Persamaan dari penelitian ini yaitu variabelnya, sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi penelitian.