

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan di dalam dunia bisnis mempunyai tujuan utama untuk memperoleh keuntungan. Menciptakan visi dan misi perusahaan adalah langkah awal yang dilakukan agar tujuan utama tersebut dapat tercapai. Pengelolaan yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan oleh perusahaan demi tercapainya tujuan utama perusahaan tersebut. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat besar apabila didalamnya memiliki banyak sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya, sebaliknya pula apabila sumber daya manusia bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi perusahaan, karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan dan organisasi. Hasil kerja karyawan dalam menjalankan aktivitasnya ini disebut kinerja. Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan priode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Kasmir (2016) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja karyawan dalam suatu periode tertentu biasanya 1 (satu) tahun. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk mencapai tujuan organisasi. Mempertahankan kinerja karyawan untuk tetap pada tingkat yang tinggi merupakan salah satu tugas yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Wibowo (2016: 172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu tingkat kinerja pegawai berbeda-beda, bisa tinggi dan bisa juga rendah, bergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya (Yuniarsih dan Suwatno, 2016). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antar lain: kompetensi, pelatihan kerja dan semangat karyawan.

Titi Batu Ubud Club dan Restoran merupakan salah satu club dan restaurant yang didalamnya terdapat tempat kebugaran, kolam renang dan ruang acara. Titi Batu Ubud Club telah berdiri sejak tahun 2017 hingga saat ini, yang beralamat di Jalan Cempaka, Banjar Kumbuh, Desa Mas, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali. Berdasarkan observasi awal, pada Titi Batu Ubud terjadi penurunan kinerja yang dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang sering datang terlambat dan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Hal itu disebabkan salah satunya karena kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan serta sedikitnya karyawan yang berkompeten pada bidang pekerjaannya. Penurunan kinerja tersebut ditunjukkan dengan naik turunnya pendapatan yang

dihasilkan. Data pendapatan Titi Batu Ubud Club dan Restaurant disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Pendapatan Titi Batu Ubud Club dan Restoran pada Tahun 2018 sampai dengan 2022

Tahun	Pendapatan	Target Pendapatan
2018	8.500,765.300,00	8.000.000.000,00
2019	6.460.899.400,00	8.000.000.000,00
2020	4.500.765.455,00	8.000.000.000,00
2021	7.599.759.500,00	6.000.000.000,00
2022	7.298.500,100,00	8.000.000.000,00
Jumlah	34.360.689.755,00	38.000.000.000,00

Sumber: Titi Batu Ubud Club dan Restoran.

Dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa terjadinya naik turun pendapatan, dimana pada tahun 2018 pendapatan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang diharapkan. Namun pada tahun 2019 dan 2020 pendapatan menurun, tentu tidak sesuai dengan target yang dihasilkan. Pada tahun 2021 pendapatan kembali naik dan dapat melebihi target yang diharapkan, tetapi pada tahun 2022 kembali terjadi penurunan pendapatan dan tidak sesuai dengan target yang diharapkan. Hal tersebut disebabkan karena penurunan kinerja karyawan, faktor utama penurunan kinerja tersebut karena dampak dari Covid 19 namun selain itu karyawan kurang berkompeten di dalam bidang pekerjaannya, tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta karyawan kurang semangat dalam bekerja.

Kompetensi sebagai kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Priansa (2014) mendefenisikan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan.

Pada penelitian Yunus, dkk. (2012:371) menyimpulkan bahwa salah satu manfaat utama penggunaan kompetensi dalam organisasi adalah menggerakkan sumber daya manusia arah target yang ingin dicapai organisasi. Disamping itu kompetensi akan mendorong pegawai untuk mendapatkan dan menerapkan *skills* dan pengetahuan sesuai kebutuhan pekerjaan, karena hal ini merupakan instrumen bagi pencapaian targetnya yang diinginkan organisasi

Fenomena kompetensi berdasarkan hasil wawancara awal dengan 5 karyawan Titi Batu Ubud Club dan Restoran menyatakan kinerja yang dihasilkan karyawan berbeda – beda, dimana beberapa karyawan, kinerjanya masih belum optimal. Hal ini disebabkan karena karyawan Titi Batu yang mayoritas lulusan SMA dan SMK sehingga kurang memiliki kompetensi yang cukup sesuai bidang pekerjaan. Seperti pada bagian *kitchen* yang harus diisi oleh *staff* yang minimal lulusan tata boga tetapi pada Titi Batu bagian *kitchen* hanya diisi oleh 4 dari 10 *satff* yang lulusan tata boga. Dengan begitu pekerjaan yang dilakukan akan terhambat, karena karyawan pada bagian *kitchen* belum memiliki pengetahuan serta keterampilan yang cukup. Sehingga hal tersebut menunjukkan tingkat

kemampuan dan kompetensi karyawan masih rendah, yang menyebabkan kinerja yang dihasilkan belum optimal.

Hal ini dibuktikan berdasarkan penelitian Nurwin & Frianto (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian Hidayat (2021) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia.

Selain kompetensi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler 2010:280). Widodo (2015:82) menyatakan pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Rivai (2010:82) bahwa manfaat pelatihan untuk perusahaan salah satunya adalah membuat pengembangan ketrampilan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek lain yang biasanya diperlihatkan pekerja. Serta membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, kinerja dan kualitas kerja. Pelatihan diberikan agar para karyawan yang ada mampu melaksanakan apa yang menjadi tanggungjawabnya.

Fenomena pada pelatihan kerja dapat dilihat dari beberapa karyawan yang belum mahir dalam menggunakan alat kerja terutama pada bagian bar. Hal tersebut menyebabkan adanya kerusakan di beberapa peralatan khusus *bartender*, dikarenakan karyawan *bartender* kurang diberikan edukasi serta pelatihan mengenai cara pemakaian alat bartender secara tepat. Sehingga pelatihan kerja harus benar – benar dilakukan sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan, karena hal tersebut akan berpengaruh kepada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Hal ini dibuktikan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zillah, dkk (2022) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan. Namun berbanding terbalik dengan penelitian Sulu, dkk. (2022) menyatakan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain kompetensi dan pelatihan kerja adalah semangat kerja. Hasibuan (2012) menyatakan semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Bulgis, dkk. (2021) menyatakan dengan semangat kerja yang tinggi maka semangat kerja karyawan akan meningkat karena para karyawan akan dapat bekerja sama dengan individu lainya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi dapat di perkecil, perpindahan karyawan dapat diperkecil dan sebagainya. Semangat kerja mendorong seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai

semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

Fenomena semangat kerja pada Titi Batu Ubud Club dan Restoran dapat dilihat dari hubungan yang kurang harmonis diantara karyawan yang satu dengan yang lainnya serta kurangnya rasa atau kemauan untuk bekerja sama antar karyawan, dimana tingkat persaingan yang dimiliki karyawan sangat tinggi. Sehingga dari hubungan yang kurang harmonis tersebut akan menyebabkan semangat kerja karyawan menurun, dengan begitu kinerja yang dihasilkan menjadi kurang optimal. Serta banyaknya karyawan yang datang terlambat ataupun pulang mendahului jam pulang sehingga sangat terlihat semangat kerja karyawan sangat rendah.

Hal ini dibuktikan berdasarkan penelitian Parhusip, dkk (2020) menyatakan semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan menurut penelitian Zainuddin & Darman (2020) menyatakan bahwa semangat kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank BRI Cabang Majene.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

- 1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Titi Batu Ubud Club dan Restoran di Kabupaten Gianyar ?
- 2) Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Titi Batu Ubud Club dan Restoran di Kabupaten Gianyar ?

- 3) Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Titi Batu Ubud Club dan Restoran di Kabupaten Gianyar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka didapatkan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Titi Batu Ubud Club dan Restoran di Kabupaten Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Titi Batu Ubud Club dan Restoran di Kabupaten Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Titi Batu Ubud Club dan Restoran di Kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh melalui pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk memperkuat teori serta penelitian terdahulu yang tentunya berhubungan dengan kompetensi, pelatihan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Titi Batu Club dan Restaurant

1.4.2 Manfaat praktis

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengalaman langsung serta kesempatan untuk mahasiswa dalam menganalisis permasalahan yang

ada untuk dicarikan solusinya dengan mengaplikasikan teori – teori yang telah didapat di bangku kuliah dengan keadaan yang sesungguhnya.

2. Bagi Titi Batu Ubud Club dan Restoran di Kabupaten Gianyar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan pengetahuan untuk memperluas pandangan atau wawasan pada Titi Batu Ubud Club dan Restoran mengenai pentingnya pengaruh kompetensi, pelatihan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan agar dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan kebijakan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Goal-setting theory*. *Goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*Grand theory*). *Goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-setting theory* 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 (Purnamasari, 2019). Pendekatan *goal setting theory*, digunakan untuk mengukur kinerja auditor yang baik dalam melaksanakan proses audit sebagai tujuannya, dimana tujuan tersebut akan tercapai apabila auditor memiliki tingkat kemampuan yang memadai. Kemampuan (*ability*) merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan seseorang secara psikologis terdiri dari tingkat kecerdasan seseorang dan kemampuan *reality* (Wardana, 2016). Tingkat kecerdasan auditor tidak hanya terdiri dari kecerdasan intelektual yang merupakan kemampuan untuk berpikir dan memecahkan masalah, namun untuk memperoleh pencapaian yang tinggi dibutuhkan pula kecerdasan lainnya, yaitu kecerdasan emosional yang membantu auditor untuk menguasai dan mengelola emosinya sehingga dapat membina hubungan yang baik dengan orang lain (Wardana, 2016).

2.1.2 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2010).

Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu dan diaplikasikan guna meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Dalam hal ini Sutrisno (2010) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai manfaat yaitu:

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
- 2) Alat seleksi karyawan.
- 3) Memaksimalkan produktivitas.
- 4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.

- 5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.
- 6) Dan menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

2. Karakteristik atau Komponen Kompetensi

Wibowo (2010) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Komponen kompetensi menurut Sutrisno (2009) terdapat lima aspek, yaitu:

1) Motiv.

Adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2) Sifat.

Adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, control diri, stress atau ketabahan.

3) Konsep diri.

Adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai di ukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pimpinan memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*.

4) Pengetahuan.

Adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.

5) Skill.

Adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik ataupun mental.

3. Faktor – Faktor Kompetensi

Sutrisno (2015) menyatakan kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

2) Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupannya, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten.

3) Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

4) Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan performance/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

5) Kemampuan intelektual

Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

6) Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar karyawan, motivasi kerja itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

4. Indikator – Indikator Kompetensi

Sutrisno (2017) menjelaskan beberapa indikator kompetensi sebagai berikut:

1) Pengetahuan

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seseorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2) Pemahaman

Kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki individu. Misalnya, seseorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

3) Kemampuan

Sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap efektif dan efisien.

4) Nilai

Suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain)

5) Sikap

Sikap yaitu perasaan (senang – tidak senang, suka – tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.

6) Minat

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

2.1.3 Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan

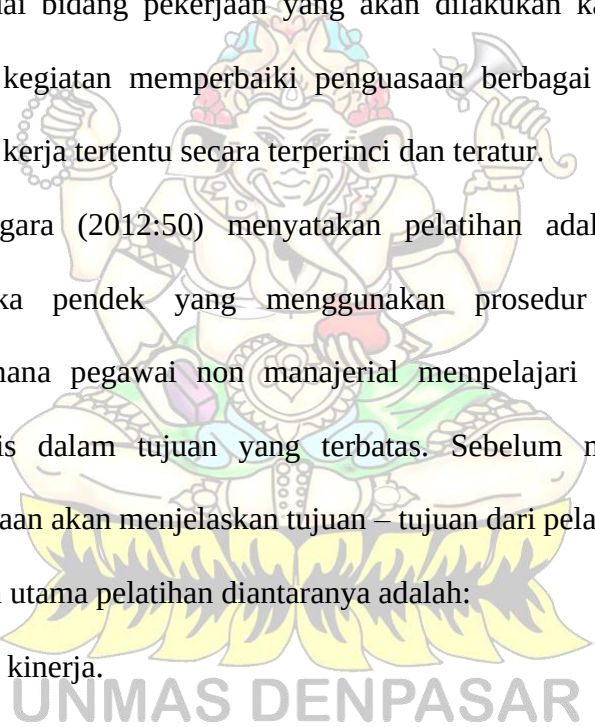
Dessler (2010:280) menyatakan pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya.

Nawawi (2003, hal. 112) menyatakan pelatihan merupakan suatu proses dalam membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk

memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan guna meningkatkan kualitas karyawan pada saat menjalankan tugas di dalam perusahaan. Perusahaan membuat suatu pelatihan agar karyawannya menjadi lebih berkualitas sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai (Kusuma, dkk, 2015:2).

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti keterampilan, sikap, disiplin dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut. Pelatihan adalah kegiatan memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu secara terperinci dan teratur.

Mangkunegara (2012:50) menyatakan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur didtematis dan terorganisasi, dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Sebelum menyelenggarakan pelatihan, perusahaan akan menjelaskan tujuan – tujuan dari pelaksanaan pelatihan itu sendiri. Tujuan utama pelatihan diantaranya adalah:

- 
- a) Memperbaiki kinerja.
 - b) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
 - c) Membantu memecahkan permasalahan operasional.
 - d) Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
 - e) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
 - f) Memenuhi kebutuhan - kebutuhan pertumbuhan pribadi.

2. Metode Pelatihan

Ada beberapa metode pelatihan yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan. Adapun metode pelatihan yang dapat dilakukan (Sumarsono, 2013) antara lain:

1) *Supervisory training*

Latihan ini bertujuan untuk membantu para penyelia atau pimpinan dalam menggerakkan, memimpin dan membimbing para pegawai atau bawahan.

2) *Administrative training*

Latihan ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan tentang teknik – teknik kerja yang berhubungan dengan pekerjaan kantor. Agar segala pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dapat terselesaikan dengan baik dan kinerja serta produktivitas perusahaan akan semakin meningkat.

3) *Office methode training*

Latihan ini bertujuan untuk melihat pegawai tentang cara melakukan pekerjaan yang bersifat rutin, terutama pekerjaan kesekretariatan dalam ketatalaksanaan (*secretariatal and clearical work*).

4) *Refreshing training*

Latihan penyegaran ini bertujuan memberikan informasi – informasi mengenai pekerjaan yang sudah dimiliki oleh pegawai sebelumnya.

Siagian (2010:192-197), berikut ini adalah berbagai teknik melatih yang sudah umum dikenal dan digunakan dewasa ini adalah:

1) Metode *on the job training*, antara lain sepereti:

- a) Pelatihan dalam jabatan.
- b) Rotasi pekerjaan.

- c) Sistem magang.
- 2) Metode *off the job training*, antara lain seperti:
 - a) Sistem ceramah.
 - b) Pelatihan vestibul
 - c) *Role-playing*
 - d) Studi kasus
 - e) Simulasi
 - f) Pelatihan laboratorium
 - g) Belajar sendiri.

3. Instruktur Pelatihan

Instruktur adalah seseorang atau tim yang memberikan pelatihan kepada para karyawan (Hasibuan, 2005:73). Hasibuan (2005:74) menyatakan pelatih atau instruktur yang baik, hendaknya memiliki syarat – syarat sebagai berikut:

1) *Teaching Skills*

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing kepada peserta pengembangan (pelatihan).

2) *Communication Skills*

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif.

3) *Personality Authority*

Seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap peserta pengembangan.

4) *Social Skills*

Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang social.

5) *Technical Competent*

Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoritis.

6) Stabilitas Emosi

Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya dan tidak boleh cepat marah.

4. Faktor – Faktor Pelatihan

Faktor – faktor yang mempengaruhi pelaksanaan dalam pelatihan menurut Budiantono, 2004 antara lain yaitu:

1) Faktor kemampuan pelatih atau instruktur

Faktor ini mempunyai peran yang sangat penting sekali, antara lain sebagai fasilitator dalam proses pelatihan dan dapat menggali potensipotensi yang dimiliki oleh peserta pelatihan.

2) Materi pelatihan

Materi pelatihan yang telah dipersiapkan secara matang dan praktis, sehingga proses pelatihan benar-benar dapat menambah pengetahuan dan keterampilan bagi para peserta pelatihan.

3) Metode pelatihan

Metode pelatihan yang digunakan diharapkan dapat memberikan kesempatan pada para peserta pelatihan untuk dapat berpartisipasi secara aktif, melakukan praktek atas materi yang diberikan, serta menggambarkan secara jelas kecakapan – kecakapan yang dikehendaki.

4) Sarana pelatihan

Sarana pelatihan adalah berupa lingkungan fisik yang disediakan dalam proses pelatihan. Apabila sarana yang tersedia memadai dan sesuai dengan apa yang

dibutuhkan dalam proses pelatihan, maka sarana tersebut akan mendukung tercapainya tujuan pelatihan secara maksimal.

5) Komitmen manajemen

Kebijakan-kebijakan pihak manajemen terhadap program pelatihan sangat membantu Aparatur Sipil Negara kembali ketempat kerja masing - masing

5. Indikator – indikator Pelatihan

Mangkunegara (2013:62) menyatakan indikator – indikator pelatihan yaitu sebagai berikut.

1) Jenis pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2) Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3) Materi

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

4) Metode

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

5) Kualifikasi peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan *staff* yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6) Kualifikasi pelatih

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

7) Waktu

Makin sering petugas mendapatkan pelatihan, maka cenderung kemampuan dan ketrampilan pegawai semakin meningkat.

2.1.4 Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Hasibuan (2015) menyatakan semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang – orang untuk berkerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja, dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya, maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya.

Semangat itu menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohani atau perilaku individu yang merangsang suatu individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan (Siagian, 2010:57).

Adapun pendapat William & Keith (2003:130) semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok terhadap lingkungan kerja mereka, ketersediaan kerjasama dengan orang lain secara menyeluruh sesuai dengan kemampuan mereka yang paling baik demi kepentingan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa Semangat kerja adalah sikap mental individu atau kelompok yang menunjukkan semangat kerja untuk mendorong mereka bekerja sama dan menyelesaikan tugas tepat waktu, serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Karyawan yang selalu memiliki semangat dalam bekerja akan menimbulkan kepuasan tersendiri baginya dan hal itu akan berdampak kepada kinerja karyawan tersebut.

2. Faktor – faktor Semangat Kerja

Tinggi rendahnya semangat kerja para karyawan dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Nitisemito (2010:167) menyatakan faktor – faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja yaitu:

- 1) Upah yang rendah

Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu didalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.

2) Lingkungan kerja yang buruk

Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

3) Kurangnya disiplin kerja

Kurangnya kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

4) Gaya kepemimpinan yang buruk

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, karena apabila pimpinan terlalu otoriter dan hanya meningkatkan kepentingan perusahaan tanpa mempedulikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.

5) Kurang informasi

Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

Zainun (2010) menyatakan faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain:

- 1) Hubungan yang harmonis antar pimpinan dan bawahan terutama antara pimpinan yang sehari – hari langsung berhadapan dengan karyawan yang dibawahinya.
- 2) Terdapat suatu suasana atau iklim kerja yang bersahabat dengan anggota – anggota lain organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari – harinya banyak berhubungan dengan pekerjaan.
- 3) Kepuasan para karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
- 4) Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan materiil lainnya yang menghadapi sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberokan kepada organisasi.
- 5) Rasa kemanfaatan bagi terciptanya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama – sama mereka yang harus diwujudkan secara bersama – sama pula.

3. Indikator – indikator Semangat Kerja

Beberapa indikator untuk mengukur semangat kerja menurut Taufiq (2013) yaitu :

1) Absensi

Absensi menunjukan ketidakhadiran para karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan kepentingan – kepentingan pribadi, baik diberi wewenang atau tidak yang dapat di hitungkan dalam tingkat kehadiran karyawan karena sakit, tingkat kehadiran karyawan selama satu bulan selain cuti dan hari libur yang ditetapkan.

2) Kerjasama.

Kerjasama ini merupakan waktu tindakan bersama – sama antara seseorang dengan orang lain dimana setiap orang berkerja dan menyumbangkan tenaganya secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama.

3) Kepuasan.

Kepuasan yang dimaksud disini adalah sikap para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugasnya, lingkungan perusahaan serta terhadap jaminan – jaminan yang diperolehnya.

4) Disiplin.

Yaitu ketaatan setiap karyawan terhadap tata tertib yang berlaku dalam perusahaan meliputi keputusan karyawan terhadap perintah dari pemimpin, taat pada tata tertib yang berlaku, berpakaian seragam ke tempat kerja serta penggunaan dan pemeliharaan alat – alat perlengkapan kantor dengan berkerja hati – hati dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya sesuai dengan yang telah ditetapkan. Keputusan yang dimaksud disini adalah suatu sikap para karyawan yang menunjukkan tingkat keputusan terhadap tugasnya, lingkungan perusahaan serta terhadap jaminan – jaminan yang diperolehnya.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara umum, pengertian kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang

berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sutrisno (2016:151) menyatakan kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Siswanto (2015) menyebutkan bahwa pencapaian kinerja seseorang dinyatakan berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas - tugas individu dengan dukungan pengakuan dan semangat kerja yang diberikan. Sutrisno (2010) juga menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan pengakuan, semangat kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Dengan meningkatkan kinerjanya maka tidak hanya perusahaan yang merasa diuntungkan tetapi karyawan juga akan merasa diuntungkan, karena jika kinerja dari seorang karyawan dapat meningkat sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan maka pimpinan akan memberikan reward kepada karyawan tersebut. Bahkan karyawan tersebut bisa mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi.

2. Faktor – faktor Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standar kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan setiap organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Sutrisno (2016:9) menyatakan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Efektivitas dan Efisiensi.

Dalam Hubungannya dengan kinerja organisasi maka ukuran baik dan buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Karyawan memiliki kewajiban dan siap menanggung semua tugas – tugas atau pekerjaan yang dibebani kepadanya dan menyelesaikan tugas – tugas tersebut dengan tepat waktu tanpa rasa mengeluh.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan/pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan yang positif dari atasan.

3. Indikator – indikator Kinerja

Robbins (2016:260) menyatakan indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1) Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

2) Kualitas

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260).

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261).

4) Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Robbins, 2016: 261).

5) Kemandirian

Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penggalan dari wacana penelitian terdahulu memperjelas tentang variabel – variabel dalam penelitian ini, sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan sebelumnya. Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu:

1. Safitri (2022). Berjudul Pengaruh Perilaku Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Murindo Prima Kartasama Pekanbaru. Menggunakan alat analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukan Kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan menggunakan judul Kompetensi, perbedaan dalam tempat penelitian, populasi dan sampel.
2. Hidayat (2021). Berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Menggunakan alat analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukan Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Persamaan menggunakan judul kompetensi, perbedaan dalam tempat penelitian, populasi dan sampel.
3. Hartati, dkk. (2020). Berjudul Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka.

Menggunakan alat analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka. Persamaan menggunakan judul kompetensi, perbedaan dalam tempat penelitian, populasi dan sampel.

4. Yanti & Mursidi (2021). Berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya. Persamaan menggunakan judul kompetensi, perbedaannya terletak pada tempat penelitian, populasi dan sampel
5. Juanita & Frianto (2021). Berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. Menggunakan alat analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji T, uji F. Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Persamaan menggunakan judul kompetensi, perbedaannya terletak pada variabel motivasi, tempat penelitian, sampel dan populasi.
6. Zillah, dkk, (2022). Berjudul Pengaruh Pelatihan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Menggunakan alat analisis deskriptif, hasil penelitian menunjukkan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan. Persamaan menggunakan variabel pengaruh pelatihan,

perbedaannya terletak pada penggunaan variabel pengawasan dan disiplin kerja, serta perbedaan dalam menggunakan teknik sampel slovin.

7. Kosdianti & Sunardi (2021). Berjudul Pengaruh pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. Menggunakan alat analisis Analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian manujukan Terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. Persamaan menggunakan sampel jenuh dan variabel pelatihan, perbedaanya tempat penelitian.
8. Purnomo & Dewi (2022). Berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Starfood International Di Lamongan. Menggunakan alat analisis Metode analisis data yang dipakai ialah Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menunjukan Semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Starfood International di Lamongan, persamaan menggunakan variabel semangan kerja dan kinerja,perbedaanya tempat penelitian dan tidak menggunakan variabel kepuasan kerja.
9. Putri, dkk, (2021). Berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Semangat kerja Terhadap Kinerja Karywan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin. Menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukan Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin baik secara parsial

maupun secara simultan. Persamaan menggunakan variabel semangat kerja, perbedaannya tempat penelitian dan sampel.

10. Hutasoit, (2022). Berjudul Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. JMS. Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, uji-t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. JMS secara simultan. Persamaannya sama – sama menggunakan variabel pelatihan kerja, sedangkan perbedaan terletak pada tempat penelitian, variabel disiplin serta populasi dan sampel yang digunakan.
11. Sari, dkk. (2021). Berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plasindo Lestari Karawang. Metode analisis verifikatif yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis Model Regresi Berganda (Multiple Regression). Hasil penelitian menunjukkan bahwa . Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Persamaan terletak pada variabel pelatihan kerja yang digunakan. Perbedaan terletak pada tempat penelitian, variabel disiplin kerja serta teknik sampel yang digunakan.
12. Zainuddin & Darman (2020). Berjudul Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank BRI Cabang Majene. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis Deskriptif dan Analisis Regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai PT. Bank BRI Cabang Majene. Persamaan terletak pada variabel semangat kerja serta teknik sampel jenuh yang digunakan. Perbedaannya terletak pada tempat penelitian, variabel gaya kepemimpinan, etos kerja yang digunakan.

13. Parhusip, dkk. (2020). Berjudul Pengaruh Semangat Kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Potensi Utama. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yang meliputi penggambaran karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian dan analisis kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Di Universitas Potensi Utama. Persamaan terletak pada variabel semangat kerja, sedangkan perbedaan terletak pada tempat penelitian, populasi dan sampel yang digunakan.
14. Wahyuningtyas (2022). Berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara. Persamaan terletak pada variabel semangat kerja serta teknik sampel jenuh yang

digunakan. Perbedaan terletak pada tempat penelitian serta variabel lain disiplin kerja dan motivasi kerja yang digunakan.

15. Sulu, dkk. (2022). Berjudul Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon. Analisis Data Menggunakan Uji Validitas, Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, dan Regresi Linier berganda dengan Uji F dan Uji T untuk pembuktian Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon. Persamaan terletak pada variabel pelatihan yang digunakan serta teknik sampel jenuh yang digunakan. Perbedaan terletak pada tempat penelitian serta variabel lain yaitu pengembangan karir dan gaya kepemimpinan.

