

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting di dalam berhasil atau tidaknya perusahaan tersebut berjalan. Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperhatikan hasil kerja yang baik di dalam perusahaan ataupun organisasi (Handoko, 2018). Menurut Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Kasmir (2018) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dimana perusahaan tersebut harus bisa mengelola sumber daya manusianya untuk dapat melindungi dan mempertahankan keberlangsungan suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2018).

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama dari kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yaitu untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan (Simamora, 2018). Selain itu, Marihot (2018) mengatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangatlah penting dalam suatu perusahaan karena pengelolaan

Sumber Daya Manusia sendiri untuk mendapatkan karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kasmir (2018) menyatakan kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja.

Menurut Mathis dan Jakson (2018) kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Untuk mencapai tujuan sebuah instansi atau perusahaan harus memiliki kinerja karyawan yang tinggi yang dapat meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dan tentunya memaksimalkan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil dari pekerjaan seseorang dimana hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Menurut Mangkunegara (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Torang (2018) juga mengatakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma yang berlaku dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki (Pranata *et al.*, 2022). Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya

dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi (Rahayu, *et al.*, 2022)

Kinerja karyawan di anggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi karena di pengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang di capai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja yang baik dan profesional oleh segenap karyawan (perusahaan) adalah salah satu tujuan manajemen SDM. Kinerja merupakan suatu wujud prilaku orang atau organisasi dengan orientasi prestasi (Rusman, 2018). Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, suatu orgnisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisai. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang paling penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri (Mathis dan Jackson, 2018). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja (Zakiyyah *et.,al* , 2020), efikasi diri (Ariyanto *et.,al*, 2022) yang dimiliki karyawan dan motivasi kerja karyawan (Andreas, 2022).

Menurut Mangkunegara (2018) pelatihan kerja merupakan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Pelatihan program yang dirancang untuk dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan

pemahaman karyawan terhadap keseluruhan lingkungan kerjanya. Dengan mengikuti pelatihan karyawan diharapkan dapat memberikan rangsangan atau stimulus, serta disiplin kerja dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam pencapaian tujuan dalam perusahaan. Pelatihan merupakan bagian dari Pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relatif singkat (Yusuf 2018). Menurut Handoko (2018) pelatihan kerja di maksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan kerja merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja.

Hal ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian oleh Maduningtias (2020) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya pelatihan akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuannya dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Agrasadya (2020) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya Semakin banyak karyawan yang diberi kesempatan mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Zakiyyah *et.,al* (2020) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya melalui pelatihan ini perusahaan berharap dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian oleh Gibran dan Ramadani (2021) menunjukkan

bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya pelatihan kerja dalam suatu organisasi dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Raphani (2021) menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Begitu pula penelitian oleh Fitria *et.,al* (2020) menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan pelatihan kerja tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain pelatihan kerja, efikasi diri yang dimiliki karyawan juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Ariyanto *et.,al*, 2022). Menurut Bandura (2018) efikasi diri merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas mencapai suatu tujuan menghasilkan sesuatu, dan tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu. Menurut Alwisol (2020) menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Artinya efikasi diri adalah penilaian diri dalam mengerjakan sesuatu yang diharapkan. Efikasi diri atau keyakinan kebiasaan diri itu dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi, pengalaman, persual sosial dan pembagian emosi.

Hal ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian oleh Ariyanto *et.,al*, (2022) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik efikasi diri dapat

meningkatkan kinerja karyawan. Hidayat *et.,al*, (2022) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi *self-efficacy* yang diberikan kepada karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya dilakukan oleh Marwah dan Kasran (2022) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan meningkatnya *self* efikasi maka akan meningkatkan kinerja. Begitu pula dengan hasil penelitian oleh Hadi (2023) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ambarita dan Hanafi (2021) menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian oleh Bagis *et.,al*, (2023) menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya efikasi diri tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja (Diantari, 2023). Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan (Andreas, 2022). Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2018) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif yang memperkuat motivasi untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi adalah sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan,

dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya (Wibowo, 2018). Menurut Hasibuan (2018) motivasi sangatlah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dengan motivasi yang dimiliki oleh para karyawan tersebut, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Pentingnya motivasi menuntut pimpinan perusahaan untuk peka terhadap kepentingan karyawan sehingga perusahaan tahu apa yang menyebabkan karyawan termotivasi dalam bekerja. Motivasi kerja diperlukan agar dapat membuat seseorang semangat dalam bekerja sehingga dapat menunjang Kinerja karyawan (Putra *et al.*, (2022).

Hal ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian oleh Andreas (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap tercapainya kinerja yang maksimal. Puspitasari, *et.,al* (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan cukup besar terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya dilakukan oleh Diantari (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi kerja diharapkan mampu bertindak menuju tujuan yang diinginkan perusahaan dan menyatakan hasil kerja yang semakin meningkat. Wulandany, *et.,al* (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan meningkatkan pemberian motivasi kepada karyawan diharapkan

dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumah *et.,al* (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya motivasi kerja tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan Hutabarat *et.,al* (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan variabel motivasi kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada Gunung Sari Agrotourism Celuk Swing dan Luwak Coffe Gianyar yang beralamat di Jalan Jagaraga, Celuk, Sukawati, Gianyar, Bali. Gunung Sari Celuk Swing dan Luwak Coffe Gianyar merupakan tempat agro wisata kopi luwak populer, yang menyediakan wisata ke perkebunan kopi berikut proses pengolahan kopi sampai menjadi serbuk kopi luwak dengan cara-cara tradisional. Gunung Sari Celuk Swing dan Luwak Coffe Gianyar terus berbenah, tidak hanya menyediakan agrowisata kopi luwak saja tetapi melengkapi agro wisata tersebut dengan wahana ayunan yang sedang *trend* dan bisa menjadi rekreasi terbaru di wilayah Gianyar Bali. Selain itu di Gunung Sari Celuk Swing disediakan juga tempat foto *selfie* dengan pemandangan alam cantik, termasuk juga tempat untuk mengambil foto bagi mereka yang sedang bermain ayunan. Namun selama perkembangannya, Gunung Sari Agrotourism Celuk Swing dan Luwak Coffe Gianyar mengalami permasalahan umum diantaranya kinerja karyawan yang masih belum optimal. Hal ini tercermin dari penurunan jumlah kunjungan wisatawan sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Data jumlah kunjungan wisatawan Gunung Sari Celuk Swing dan Luwak Coffe Gianyar periode tahun 2018-2022 disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Jumlah Kunjungan Wisatawan Gunung Sari Agrotourism
Celuk Swing dan Luwak Coffe Gianyar Peirode Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Kunjungan Wisatawan	Pertumbuhan (orang)	Persentase Pertumbuhan (%)
2018	77.394	-	0
2019	65.643	(11.751)	-17,90
2020	35.147	(30.496)	-86,77
2021	45.035	9.888	21,96
2022	60.757	15.722	25,88

Sumber: Gunung Sari Agrotourism Celuk Swing dan Luwak Coffe Gianyar

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kunjungan wisatawan ke Gunung Sari Agrotourism Celuk Swing dan Luwak Coffe Gianyar mengalami fluktuasi di setiap tahunnya. Pertumbuhan kunjungan wisatawan ke Gunung Sari Agrotourism Celuk Swing dan Luwak Coffe Gianyar dari tahun 2018 ke tahun 2019 mengalami penurunan pertumbuhan menjadi -17,90%, pada tahun 2019 ke tahun 2020 mengalami penurunan pertumbuhan menjadi -86,77%, pada tahun 2020 ke tahun 2021 mengalami pertumbuhan menjadi 21,96% dan pada tahun 2021 ke tahun 2022 kembali mengalami penurunan pertumbuhan jumlah kunjungan wisatawan menjadi 25,88%.

Berkaitan dengan variabel pelatihan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, observasi yang dilakukan terhadap 5 orang karyawan pada Gunung Sari Agrotourism Celuk Swing dan Luwak Coffe Gianyar diketahui bahwa permasalahan yang sering muncul yakni adanya komplain dari *customer* atau wisatawan asing karena mereka kurang puas dengan pelayanan karyawan. Dimana dalam melayani *customer* kemampuan berbahasa inggris sangat diperlukan akan tetapi kemampuan berbahasa inggris karyawan dalam melayani wisatawan kurang memadai sehingga seringkali karyawan yang kurang mahir dalam berbahasa inggris meminta bantuan kepada karyawan lainnya untuk melayani wisatawan yang datang,

tentunya hal ini membuat wisatawan terganggu saat ingin mengkomunikasikan keinginannya berwisata di Gunung Sari Agroturism Celuk Swing dan Luwak Coffe Gianyar. Karyawan berpendapat bahwa kurang memadainya materi pelatihan yang diberikan kepada seluruh karyawan khususnya pelatihan berbahasa inggris.

Berkaitan dengan variabel efikasi diri yang mempengaruhi kinerja karyawan, observasi yang dilakukan terhadap pimpinan Gunung Sari Agrotourism Celuk Swing dan Luwak Coffe Gianyar diketahui bahwa permasalahan yang terjadi adalah kurangnya keyakinan dalam memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Tingkat efikasi diri juga dikeluhkan oleh beberapa karyawan yaitu tentang rekan kerja mereka yang lebih banyak sudah berumur dengan tingkat pendidikan yang hanya tamat SMA tahun 80-an kebawah. Dalam bekerjasama menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan pengoperasian aplikasi menjadi lambat dan mengulur waktu mereka karena kurang yakin dapat mengerjakan tugas dengan baik. Kondisi seperti inilah yang menjadi salah satu faktor kendala bagi karyawan dalam mencapai kinerja yang maksimal, sehingga hal ini dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Berkaitan dengan variabel motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, observasi yang dilakukan terhadap 5 orang karyawan Gunung Sari Agrotourism Celuk Swing dan Luwak Coffe Gianyar diketahui bahwa permasalahan yang terjadi adalah kebutuhan akan penghargaan. Dengan kurangnya motivasi berupa penghargaan baik dalam bentuk lisan maupun hadiah mengakibatkan adanya beberapa karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja dan untuk segera melakukan pekerjaan agar cepat

terselesaikan, kemudian masih adanya perdebatan dan perbedaan pendapat di antara para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya sikap angkuh yang dimiliki setiap individu karyawan terutama yang memiliki jabatan tinggi. Oleh karena itu pimpinan Gunung Sari Agrotourism Celuk Swing dan Luwak Coffe Gianyar yang memimpin bawahan harus dapat menumbuhkan motivasi yang tepat bagi setiap karyawan agar para karyawan dapat lebih bersemangat dan bergairah di dalam bekerja sehingga memberikan hasil yang optimal dan dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih produktif dan termotivasi untuk mengembangkam *skill* yang ada pada dirinya sehingga akan berdampak pada hasil kerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan dan hasil penelitian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan kerja, Efikasi diri dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Gunung Sari Agrotourism Celuk Swing dan Luwak Coffe Gianyar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Gunung Sari Agrotourism Celuk Swing dan Luwak Coffe Gianyar?
- 2) Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Gunung Sari Agrotourism Celuk Swing dan Luwak Coffe Gianyar?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Gunung Sari Agrotourism Celuk Swing dan Luwak Coffe Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Gunung Sari Agrotourism Celuk Swing dan Luwak Coffe Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada Gunung Sari Agrotourism Celuk Swing dan Luwak Coffe Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Gunung Sari Agrotourism Celuk Swing dan Luwak Coffe Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh pelatihan kerja, efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Gunung Sari Agrotourism Celuk Swing dan Luwak Coffe Gianyar. Selain itu untuk memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi instansi, selain itu juga dapat memberikan gambaran bagi perusahaan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk mengelola perusahaan di masa yang akan datang secara efektif dan efisien. Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan dari dunia praktis yang sangat berharga untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis selama kuliah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan teori yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. *Goal setting theory* ini memiliki gagasan bahwa kebanyakan perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan yang secara sadar dipilih oleh seseorang menurut Mitchell dan Daniel (2018).

Menurut Locke pada tahun 1968 menyatakan bahwa tujuan individu (tujuan, intensi) akan menunjukkan tindakannya. Artinya, kuat ataupun lemahnya perilaku/ tindakan individu ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai, dalam hal ini tujuan yang jelas dipahami dan bermanfaat akan membuat individu berkecenderungan untuk berjuang lebih keras dalam mencapai suatu tujuan, dibandingkan dengan tujuan yang sulit dipahami dan bersifat kabur dan menunjukkan bahwa niat untuk mencapai tujuan merupakan sumber yang utama. Artinya, tujuan memberi tahu seorang karyawan apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan dan bukti tersebut sangat mendukung nilai tujuan. Teori penetapan tujuan mengisyaratkan bahwa individu berkomitmen pada tujuan tersebut. Pengaruh tersebut sehubungan dengan adanya kekhususan tujuan, adanya tantangan dan umpan balik terhadap kinerja. Secara khusus dapat dikatakan bahwa penetapan tujuan khusus dapat meningkatkan

kinerja, tujuan yang sulit, ketika diterima, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan yang mudah, dan umpan balik menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tidak ada umpan balik. Berdasarkan pandangan ini maka menentukan tujuan yang spesifik dan menantang bagi para karyawan merupakan hal terbaik yang dapat dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerja (Aulia, 2020).

Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai semangat kerja karyawan yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya. Dalam mencapai kinerja yang baik maka perlu ditetapkan tujuan yang jelas, adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan yang akan dicapai oleh karyawan yaitu dari pelatihan kerja, efikasi diri dan motivasi kerja.

2.2 Pelatihan Kerja

2.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Hasibuan (2018) pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Nawawi (2018) menyatakan bahwa pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. Mangkuprawira (2018) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Pelatihan kerja lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang

berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*).

Menurut Widodo (2018) pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Rahmawati (2018). Pelatihan secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektivitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

Menurut Handoko (2018) pelatihan kerja di maksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan kerja merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Pelatihan kerja terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan kerja berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan untuk menguasai keterampilan dan kemampuan yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa karyawan

pada semua tingkatan organisasi untuk memperoleh dan mengembangkan pengetahuan, keahlian, kecakapan, ketrampilan dan sikap karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut Rivai (2018) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

- 1) *Cost-Efectiveness* atau Efektivitas biaya
- 2) Materi progam yang dibutuhkan
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- 5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Sedangkan menurut Marwansyah (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Dukungan dari manajemen puncak
- 2) Komitmen dalam pengelolaan sumber daya manusia
- 3) Perkembangan teknologi
- 4) Kompleksitas organisasi
- 5) Gaya belajar
- 6) Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

2.2.3 Indikator Pelatihan Kerja

Indikator-indikator pelatihan kerja menurut Siagian (2018) adalah sebagai berikut:

1) Partisipasi

Pelatihan diikuti oleh karyawan dalam suatu perusahaan terutama diikuti oleh karyawan yang membutuhkan pelatihan untuk menunjang karirnya dalam perusahaan, selain itu juga dalam pelatihan terdapat pelatih yang ditugaskan untuk melakukan pelatihan terhadap peserta pelatihan.

2) Materi Pelatihan Kerja

Pelatihan akan berlangsung dengan baik apabila perencanaan pelatihan dilakukan dengan baik pula. Materi pelatihan merupakan hal penting yang harus dipertimbangkan dalam perencanaan pelatihan. Materi pelatihan harus disiapkan dan disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan.

3) Tingkat Kesulitan Kerja

Materi yang diberikan dalam pelatihan kerja disesuaikan dengan kebutuhan karyawan yaitu kebutuhan karyawan peningkatan kemampuan dalam menghadapi kesulitan pekerjaan.

4) Transfer Pengalihan

Transfer yang dimaksudkan adalah pengalihan pengetahuan dari pelatih kepada peserta pelatihan kerja yang nantinya akan bermanfaat dalam peningkatan kemampuan karyawan.

2.3 Efikasi Diri

2.3.1 Pengertian Efikasi Diri

Pada umumnya efikasi diri diambil dari kata “*self*” yang memiliki arti sebagai bentuk kepribadian, dan “*efficacy*” artinya penilaian terhadap diri dalam melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang di perintahkan. Baron dan Byrne (2012) mendefinisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu

tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Hal ini memiliki arti bahwa seseorang memiliki kepercayaan diri dalam menjalankan tugas, mencapai tujuan dan dapat mengatasi hambatan yang ada dalam pekerjaannya. Seseorang memiliki efikasi diri untuk dapat menilai dirinya sendiri mengenai seberapa besar kemampuan yang dimiliki untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2018) efikasi diri sangat penting perannya dalam mempengaruhi usaha yang dilakukan, seberapa kuat usahanya dalam memprediksi keberhasilan yang akan dicapai. *Self-Efficacy* merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu (Mangkunegara, 2018).

Alwisol (2020) menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Bandura (2018) juga menjelaskan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi. Seseorang memiliki kepercayaan akan kemampuannya sendiri untuk dapat memperoleh pengetahuan dari pengalaman dan informasi agar dapat memenuhi suatu tuntutan. Handoko (2018) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang terhadap kapabilitas yang dimilikinya dalam mengorganisir dan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang mensyaratkan pencapaian tingkat kinerja tertentu. Hal ini menyatakan bahwa setiap karyawan harus memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu pada kemampuan dirinya sendiri dalam menghadapi atau menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu hasil dalam situasi tertentu.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Feist dan Feist (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri yaitu:

1) Pengalaman Menguasai Sesuatu (*Mastery Experience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan Efikasi diri individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah Efikasi diri kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus-menerus.

2) Modeling Sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian mengenai kemampuannya dan akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

3) Persuasi Sosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan

yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap disaat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

4) Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

Efikasi diri seseorang dalam tiap tugas sangat bervariasi. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan diri individu. Menurut Bandura (2018) ada beberapa yang mempengaruhi efikasi diri, antara lain:

1) Budaya

Budaya mempengaruhi *self efficacy* melalui nilai (*value*), kepercayaan (*beliefs*), dan proses pengaturan diri (*self-regulation process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian efikasi diri dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan efikasi diri

2) Jenis Kelamin

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap efikasi diri. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura (2018) yang menyatakan bahwa wanita efikasinya lebih tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan

memiliki *self efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

3) Sifat dari tugas yang dihadapi

Derajat kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri semakin kompleks suatu tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

4) Insentif Eksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi efikasi diri individu adalah insentif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan efikasi diri adalah *competent contingens incentive*, yaitu insentif yang diberikan oleh orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

5) Status atau peran individu dalam lingkungan

Individu yang memiliki status lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga efikasi diri yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga efikasi diri yang dimilikinya juga rendah.

6) Informasi tentang kemampuan diri

Individu akan memiliki efikasi diri tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki efikasi diri yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

Berdasarkan pada faktor-faktor efikasi diri yang dijabarkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pentingnya mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Indikator Efikasi Diri

Menurut Manara (2018) indikator dari *self efficacy* mengacu pada dimensi *self efficacy* yaitu *level*, *strength*, dan *generality*. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka dapat dikembangkan beberapa indikator dari *self efficacy* yaitu:

1) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu

Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas apa yang harus diselesaikan.

2) Yakin dapat memotivasi diri untuk menyelesaikan tugas.

Individu mampu menumbuhkan memotivasi dirinya untuk melakukan serangkaian Tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.

3) Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras

Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan daya yang dimiliki.

4) Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan

Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

5) Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi

Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk berbuat sesuatu (Sutrisno, 2018). Menurut Robbins (2018) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Mangkunegara (2018) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Wibowo (2018) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Doyle dan Wong (2018) mengemukakan kaitan antara motivasi berprestasi dan kinerja. Kesuksesan suatu bisnis tidak terlepas dari besarnya motivasi yang muncul dalam pribadi karyawan. Menurut Hasibuan (2018) motivasi merupakan dorongan karyawan atau sikap mental karyawan yang mengarah atau mendorong perilaku kearah pencapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan. Sedangkan menurut Samsudin (2018) menyatakan motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara

lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins, 2018).

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan timbul dalam diri karyawan atau melalui rangsangan dari luar diri karyawan tersebut. Dalam sebuah organisasi, pemimpin dalam hal ini dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar karyawannya semakin termotivasi dalam menghasilkan *output* yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sayuti (2018), menyebutkan motivasi seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*):

1) Faktor internal terdiri dari:

a) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b) Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai

wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer.

c) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut untuk bekerja keras.

e) Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi.

f) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang kuat kepada motivasi seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan *comitted* terhadap pekerjaannya.

2) Faktor eksternal terdiri dari:

a) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik

2.4.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Handoko (2018) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

a) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya

b) Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c) Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, rekreasi bersama dan sebagainya

d) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e) Kebutuhan Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2018) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Hal ini menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang sudah dicapai seseorang dalam tugas yang diemban didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu. Sementara menurut Sedarmayanti (2018) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Hal ini menyatakan bahwa seseorang memiliki hasil kerja harus ditunjukan buktinya secara nyata dan dapat dibandingkan pada standar yang sudah ditentukan.

Hariandja (2018) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Dalam perusahaan, faktor kritis yang berkaitan dengan

keberhasilan jangka panjang perusahaan adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik karyawan bekerja dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar-standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Hal ini disimpulkan bahwa seseorang atau sekelompok orang mencapai hasil kerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing agar sesuai dengan moral maupun etika yang ada (Menurut Prawirosentono, 2018).

Menurut Mangkunegara (2018) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya (Darodjat, 2018). Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2018). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2018).

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang yang memiliki bukti nyata yang didasarkan pada pengalaman dan dijalankan sesuai wewenang dan tanggung jawab sesuai moral dan etika perusahaan.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, *et all*, 2018), antara lain:

- 1) Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga), dan demografis (umur, asal usul).
- 2) Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan.
- 3) Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Menurut Maulana (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

- 1) Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
- 2) Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
- 3) Komitmen.
- 4) Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
- 5) Motivasi

2.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Rivai dan Sagala (2018) menyebutkan tujuan penilaian kinerja pada dasarnya adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui tingkat prestasi karyawan.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan insentif uang.
- 3) Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- 4) Pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
- 5) Pengembangan sumber daya manusia.

- 6) Meningkatkan motivasi kerja.
- 7) Meningkatkan etos kerja.
- 8) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- 9) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana kerja.
- 10) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektifitas.
- 11) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan sukses.
- 12) Membantu mendapatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
- 13) Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji dan berbagai imbalan lainnya.
- 14) Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
- 15) Sebagai alat ukur untuk menjaga tingkat kinerja.
- 16) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- 17) Untuk mengetahui efektifitas sumber daya manusia, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan, dan analisis pekerjaan.
- 18) Mengidentifikasi hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- 19) Pengembangan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
- 20) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi maupun hadiah.

2.5.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Rosita (2018) kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

a) Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari akurasi, ketelitian dan kerapian karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, memelihara dan mempergunakan alat-alat kerja, keterampilan dan kecakapan.

b) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja dapat dilihat dari volume keluaran (*output*), target kerja dalam kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja (*lembur*).

c) Pengetahuan

Kemampuan yang ditinjau dari pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.

d) Keandalan

Pengukuran dari segi keandalan seseorang atau keandalan dalam melaksakan tugas.

e) Kerjasama

Kemampuan dalam hubungan sesama karyawan dalam menangani pekerjaan.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh pelatihan kerja, efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

- 1) Maduningtias (2020) meneliti tentang *The effect of working discipline and training on employee performance (at PT. Transkom Indonesia in Tangerang)*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan

kuesioner kepada 90 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian metode deskriptif dengan sifat asosiatif pendekatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 35,0%. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 45,5%. Disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2) Fitria *et.,al* (2020) meneliti tentang *The Impression of Job Training and Work Motivation Effect at PT. Aksata Satya Pratama Jakarta*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner yang berjumlah 40 orang dan menggunakan teknik sensus. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji regresi linier berganda dan uji hipotesis serta analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 3) Agrasadya (2020) meneliti tentang *Effect of Work Discipline and Training on Employee Performance of PT Federal International Finance Depok Branch*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 90 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance Cabang Depok. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 4) Zakiyyah *et.,al* (2020) meneliti tentang *The Effect Of Training Program And Motivation On Employee Performance At Incorporation Company Indokarlo Perkasa Otoparts*, Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 96 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode Explanatory Research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan uji regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Program pelatihan dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan berpengaruh terhadap kinerja

karyawan Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 5) Gibran *et.,al* (2021) meneliti tentang *The Effect of Training and Career Development on Employee Performance*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan angket karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang yang berjumlah 106 orang. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 6) Raphani (2021) meneliti tentang *The Influences of Intrinsic Motivation, Training, and Work Engagement on Employee Performance for Employees in DKI Jakarta*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner yang berjumlah 107 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan. Sedangkan Pelatihan dan Keterlibatan Kerja mempunyai hubungan yang negatif dan tidak signifikan Kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 7) Ambarita *et.,al* (2021) meneliti tentang *The Influence of Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance: Empirical Study on PT Sarana Indoguna Lestari Surabaya*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan data primer sebanyak 135 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan program analisis Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan variabel motivasi mampu memediasi Efikasi diri dan lingkungan kerja sehingga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas efikasi diri terhadap kinerja karyawan.
- 8) Ariyanto *et.,al* (2022) meneliti tentang *Influence of organizational culture and self efficacy on employee performance* (PT Java Indosinergi Creative). Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner yang berjumlah 50 responden. Adapun metode yang digunakan dalam

penelitian ini yaitu metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivism. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Java Indosinergi Creative, Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Java Indosinergi Creative. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

- 9) Hidayat *et.,al* (2022) meneliti tentang *The Effect of Self-Efficacy, Talent Management and Continuous Improvement on Employee Performance*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang berjumlah 110 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan SPSS 24 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan secara parsial Talent Management tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan perbaikan berkelanjutan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

- 10) Marwah *et.,al* (2022) meneliti tentang *Self-Esteem and Self-Efficacy's Impact on Employee Performance*. Pengumpulan data dilakukan Dengan menyebarkan kuisisioner yang berjumlah 150 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-esteem dan self-efficacy ditemukan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas efikasi diri terhadap kinerja karyawan.
- 11) Bagis *et.,al* (2023) meneliti tentang *The Influence Of Cyberloafing, Self Efficacy, And Organizational Culture On The Performance Of Employees At Regional Revenue Agency, Banyumas District*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner yang berjumlah 107 karyawan. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode Analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-efikasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

12) Hadi (2023) meneliti tentang *The influence of self-efficacy on employee performance mediated by work motivation and work engagement*.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuisioner yang berjumlah 100 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Path Analysis* dengan menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memediasi hubungan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan secara positif dan signifikan, dan motivasi kerja keterlibatan memediasi hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

13) Andreas (2022) meneliti tentang *Employee Performance: The Effect Of Motivation And Job Satisfaction*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner yang berjumlah sebanyak 35 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis statistik yaitu regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal karyawan yang paling menjelaskan kinerja adalah motivasi. Motivasi kerja yang dimaksud adalah motivasi diri dalam melaksanakan tugas dan rasa senang kesenangan dalam banyak hal tentang organisasi. Sikap ini berkontribusi besar terhadap tercapainya kinerja yang maksimal. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah

variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 14) Kusumah *et.,al* (2022) meneliti tentang *The Effect Of Work Motivation And Work Discipline on Employee Performance in the West Cikarang Sub-District Office*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner ke 40 karyawan Kantor Kecamatan Cikarang Barat. Adapun metode yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, linier berganda analisis dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kecamatan Cikarang Barat. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 15) Puspitasari *et.,al* (2022) meneliti tentang *The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance Through Work Procedures As Intervening Variables*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner yang berjumlah 83 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 16) Diantari (2023) meneliti tentang *The Effect of Training and Motivation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction at The Agriculture Service of Tabanan District*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner yang berjumlah 64 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dokumentasi, survey dan hasilnya menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap hasil kerja karyawan, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 17) Hutabarat *et.,al* (2023) meneliti tentang *The Effect of Competence, Compensation, Workload, and Work Motivation toward Employee Performance*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner ke 40 orang staf PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode statistik deskriptif dan inferensial, termasuk regresi linier berganda. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selain itu variabel kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 18) Wulandany *et.,al* (2023) meneliti tentang *The Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner yang berjumlah 31 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ingkungan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja di CV. Elhabib Setia Aminah. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.