

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia yang disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro dan Daryanto, 2017:15). Menurut Afandi (2018:3) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan (*job performance*), untuk itu setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Fauzi dkk, 2016).

Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Kinerja sangat penting bagi organisasi, dengan kinerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan tepat waktu, dengan kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa semangat bekerja sehingga karyawan akan lebih mencintai pekerjaannya dan peduli dengan perusahaan (Isnaini, 2019).

Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya seperti karakteristik individu pegawai, memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai yang dimana membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan dimana ia tinggal, nilai – nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja. Oleh karena itu, nilai – nilai dari setiap individu yang berbeda – beda satu dengan yang lainnya harus diketahui oleh suatu organisasi agar dapat digunakan untuk menilai pegawai yang potensial (Hayati, 2018). Menurut Timothy (2017:27) mengemukakan karakteristik individu adalah kepribadian yang membentuk preferensi atau imbalan, gaya komunikasi, reaksi kepada pimpinan, gaya negoisasi yang mempengaruhi organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2016) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain. Karakteristik individu dapat menggambarkan ciri khas yang melekat pada diri seseorang dalam hidup dan kehidupannya terutama dalam bertindak dan berperilaku.

Dengan demikian, karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan oleh Caesar, et al., (2020). Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Caesar, *et al.*, (2020) bahwa

karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan yang memiliki minat yang kuat akan terus berkarya di organisasi karena keinginan yang timbul dari diri sendiri dan memiliki kedekatan emosional dengan organisasi. Penelitian Riani, *et al.*, (2018) bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karakteristik individu merupakan sesuatu yang melekat pada diri setiap karyawan, seperti bakat, kreativitas, kemampuan, dan lain-lain. Penelitian Adamy, *et al.*, (2017) bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya untuk menjaga dan meningkatkan perilaku karakteristik individu agar merasa dekat akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Slamet Riyadi (2020) bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa perubahan karakteristik individu akan menyebabkan kinerja pegawai searah dengan nilai koefisiennya. Berbeda dengan penelitian Slamet Riyadi (2019) bahwa karakteristik individu tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karakteristik individu tidak dapat dipisahkan dari kepribadian yang melekat pada manajernya masing-masing serta lingkungan tempat mereka tinggal.

Selain karakteristik individu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja dinyatakan oleh Winardi (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan tidak

moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Adapun menurut Hasibuan (2016:218) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tanpa adanya motivasi, karyawan tidak akan memiliki semangat serta daya dorong dalam melakukan segala tugas yang diberikan Hasibuan (2016:23).

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini dibuktikan dari penelitian sebelumnya oleh Ryani dan Ekhsan (2020) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya pemberdayaan akan mampu memberikan rangsangan bagi karyawan untuk termotivasi bekerja dan karyawan yang diberdayakan dengan baik akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Penelitian Nuning dan Wibowo (2019) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan adanya motivasi kerja karyawan memiliki semangat kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian Pangastuti, *et al.*, (2020) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Penelitian Laila (2020) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Damar, *et al.*, (2020) bahwa motivasi kerja tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya perusahaan harus menciptakan sistem manajemen penghargaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Selain karakteristik individu dan motivasi, adanya pelatihan kerja bagi karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan (sugartini, *et al.*, 2016). Kasmir (2016:125) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Adanya pelatihan untuk meningkatkan jenjang karier pegawai dan membantu pegawai untuk berkembang dalam rangka menyelesaikan berbagai tanggung jawab pada masa yang akan datang Priansa (2017). Menurut Sedarmayanti (2017) Pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, fikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap. Dengan demikian pelatihan pada dasarnya akan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan kerja karyawan.

Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan penelitian sebelumnya oleh Lucia (2018) artinya bahwa pelatihan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja serta menambah pengetahuan. Penelitian Prayuda dan Lidia (2021) bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui berbagai pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Penelitian Hidayat dan Jaka (2018) bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan tuntutan dan tanggung jawabnya. Penelitian Prasetyo, *et al.*, (2020) menyatakan bahwa

pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dimana semakin banyak pelatihan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Fitria, *et al.*, (2020) bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya agar perusahaan mampu menganalisis kebutuhan karyawan agar pelatihan tepat sasaran sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Pusat Pendidikan dan Konservasi Penyu di Pulau Serangan terletak di jalan Tukad Wisata, No 4, Desa Serangan, Denpasar Selatan – Bali. Kegiatan konservasi di Pulau serangan ini memiliki tujuan yang sangat mulia, melakukan upaya konservasi atau penyelamatan penyu dari kepunahan. Upaya-upaya yang dilakukan adalah relokasi sarang penyu dengan mengambil telur-telornya memindahkannya ke tempat penangkaran agar terhindar dari pemangsa lainnya seperti ular, burung dan kepiting, atau bahkan tindakan pencurian oleh ulah manusia. Dalam mengembangkan perusahaan kinerja karyawan pada Pusat Pendidikan dan Konservasi Penyu Pulau Serangan tidak selalu meningkat. Maka dari itu penulis menemukan fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan, bahwa adanya target pencapaian pengunjung pada Pusat Pendidikan dan Konservasi Penyu di Pulau Serangan yang belum optimal. Berikut data target dan pencapaian pengunjung pada Pusat Pendidikan dan Konservasi Penyu di Pulau Serangan pada tahun 2019 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Laporan Pengunjung pada Pusat Pendidikan dan Konservasi Penyu
di Pulau Serangan Tahun 2019

Bulan	Target	Pencapaian	% Pencapaian
Januari	1.800	1.855	103,5%
Februari	1.800	1.820	101,1%
Maret	1.800	1.722	95,67%
April	1.800	1.640	91,1%
Mei	1.800	1.403	77,94%
Juni	1.800	1.878	104,3%
Juli	1.800	1.890	105%
Agustus	1.800	1.590	88,3%
September	1.800	1.460	81,1%
Oktober	1.800	1.350	75%
November	1.800	1.380	76,6%
Desember	1.800	1.945	108,5%
Jumlah	21.600	19.933	92,28%

Sumber : Pusat Pendidikan dan Konservasi Penyu.

Dari tabel 1.1 dapat diketahui target dan pencapaian pengunjung bulan Januari sampai Desember 2019 pada Pusat Pendidikan dan Konservasi Penyu di Pulau Serangan tidak selalu mengalami kenaikan, penurunan tersebut belum mencapai target kunjungan wisatawan di mana pencapaiannya hanya 19.933 orang, sedangkan target yang ingin dicapai yaitu 21.600 orang. Hal ini menunjukkan bahwa Pusat Pendidikan dan Konservasi Penyu di Pulau Serangan yang nanti perlu ditingkatkan lagi kinerja karyawan untuk pencapaian target kunjungan wisatawan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan pada tahun berikutnya.

Adapun hasil observasi dan wawancara dengan karyawan mendapat informasi bahwa Pusat Pendidikan dan Konservasi Penyu Pulau Serangan,

karyawan kurangnya minat atau ide-ide yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, serta kurangnya sikap rasa percaya diri dimana karyawan yang lebih lama lebih cepat tanggap dalam menghadapi segala situasi yang dialami perusahaan daripada karyawan yang baru bergabung. Berikut data masa kerja karyawan di Pusat Pendidikan dan Konservasi Penyu Pulau Serangan sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Masa Kerja karyawan pada Pusat Pendidikan dan Konservasi Penyu di Pulau Serangan Tahun 2019

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan
1	< 1 Tahun	21
2	1-5 Tahun	8
3	5-10 Tahun	3
4	> 10 Tahun	4
Total		36

Sumber : Pusat Pendidikan dan Konservasi Penyu.

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 diatas bahwa karyawan pada Pusat Pendidikan dan Konservasi Penyu di Pulau Serangan dalam kematangan bekerja yang cukup baik. Lamanya bekerja berkaitan erat dengan kenyamanan kinerja karyawan di lingkungan kerja. Selain itu fenomena yang terdapat di Pusat Pendidikan dan Konservasi Penyu mengenai motivasi adalah adanya beberapa karyawan kurang bersemangat dan merasa jenuh saat bekerja. Dikarena kurangnya aktivitas sosial seperti rekreasi, tirta yatra ataupun aktivitas sosial lainnya yang membuat kebanyakan karyawan yang lebih mementingkan urusan pribadi dibanding pekerjaannya. Sedangkan fenomena terkait dengan pelatihan kerja adalah masih banyak karyawan yang kurang

profesional dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada seperti adanya karyawan yang masih belum optimal dalam cara merawat dan menjaga penyu dengan baik dan kurangnya pelatihan bahasa asing sehingga karyawan cenderung lebih menggunakan bahasa sehari-harinya untuk berkomunikasi dengan wisatawan yang membuat wisatawan ataupun karyawan kebingungan.

Berdasarkan fenomena hasil penelitian dan masalah yang terdapat pada Pusat Pendidikan dan Konservasi Penyu Pulau Serangan maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Pendidikan dan Konservasi Penyu Pulau Serangan”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pusat Pendidikan dan Konservasi Penyu Serangan ?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pusat Pendidikan dan Konservasi Penyu Serangan ?
- 3) Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pusat Pendidikan dan Konservasi Penyu Serangan ?

1.2 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada maka penelitian ini dilakukam dengan tujuan :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Pusat Pendidikan dan Konservasi Penyu Serangan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pusat Pendidikan dan Konservasi Penyu Serangan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pusat Pendidikan dan Konservasi Penyu Serangan.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- 1) Manfaat Teoritis
 - a) Sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia ini diharapkan pemahaman serta penerapan segala teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.
 - b) Sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.

- 2) Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan sehingga menciptakan kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan karakteristik individu, motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Grand Theory yang mendasari penelitian ini adalah *Goal Setting Theory*, *Goal setting* adalah penetapan apa yang hendak dicapai seseorang (Lock dan Lantham dalam Woolfolk,1998). Locke (1990) menyatakan bahwa setiap orang akan membuat perhitungan dalam membuat goal. Ketika seseorang telah menentukan goal untuk dirinya maka ia akan memiliki motivasi dan berusaha untuk mencapai goal yang telah dibuatnya. *Goal* tersebut akan mempengaruhi *performance* mereka dalam bekerja. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerjayang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuanyang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2018). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya..

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai atau karyawan yang sesuai dengan kriteria

maupun standar yang sebelumnya telah ditetapkan pada periode tertentu (Heryenzus dan Laia, 2018: 15). Sinambela (2016:480) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2016:226) mendefinisikan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit *oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas seseorang tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

a) Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan

(knowledge dan *skill*) artinya pegawai dengan IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Pada umumnya kinerja personal dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu : sasaran, standar umpan balik, peluang, sarana, kompetensi dan motivasi.

3) Indikator Kinerja

Terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Ayu (2017) yaitu :

a) Kualitas

Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber penggunaan sumber daya.

e) Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Sedangkan menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

e) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

f) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

g) Kepemimpinan

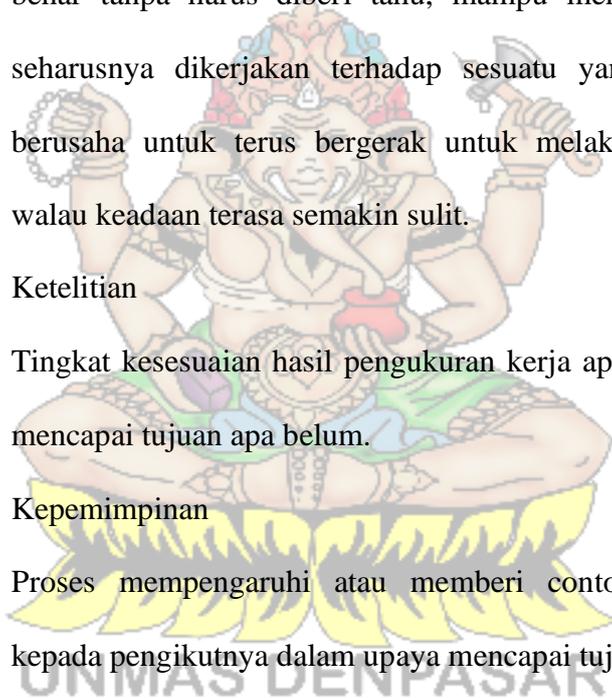
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

h) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

i) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.



2.1.3 Karakteristik Individu

1) Pengertian Karakteristik Individu

Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya seperti karakteristik individu pegawai, memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai yang dimana membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan dimana ia tinggal, nilai – nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja. Oleh karena itu, nilai – nilai dari setiap individu yang berbeda – beda satu dengan yang lainnya harus diketahui oleh suatu organisasi agar dapat digunakan untuk menilai pegawai yang potensial (Hayati, 2018). Thoha (2016:33) menjelaskan, bahwa karakteristik individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Karakteristik ini yang dimiliki individu ketika akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Menurut Rivai (2016) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain. Rahma (2016:77) menyatakan karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu menurut Santosa (2018) antara lain :

a) Umur

Hubungan kinerja sangat erat kaitannya dengan umur, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia.

b) Masa Kerja

Berkaitan erat dengan pengalaman kerja yang dimiliki seseorang dalam suatu organisasi tentu berbeda-beda. Masa kerja yang lama juga akan membentuk kinerja yang efektif karena berbagai kendala muncul dapat dikendalikan berdasarkan pengalamannya.

c) Tingkat Pendidikan

Adalah cerminan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Tingkat pendidikan merupakan suatu yang berkelanjutan sejak seseorang memasuki sekolah dasar sampai perguruan tinggi.

d) Kemampuan

Kemampuan biasanya berkaitan sekali dengan perbedaan karakteristik individu. Kemampuan artinya kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

3) Indikator Karakteristik Individu

Menurut Hearia (2018) terdapat 4 indikator karakteristik individu yaitu :

a) Sikap

Sikap individu berasal dari hal-hal atau akibat-akibat yang berhubungan dengan perasaannya seperti senang atau suka terhadap suatu hal baik yang berwujud maupun abstrak, baik benda hidup ataupun benda mati.

b) Minat

Minat merupakan keinginan dan kecenderungan seorang untuk melakukan perilaku dan untuk berkembang maupun maju dalam beraktivitas.

c) Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

d) Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seorang pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya baik secara mental atau fisik.

Sedangkan menurut Subyantoro (2016) menyebutkan indikator Karakteristik individu meliputi :

a) Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Dengan dimensi yaitu : Pengetahuan kerja dan Keterampilan kerja.

b) Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga. Dengan dimensi yaitu : Pekerjaan yang memuaskan dan Hubungan dengan lingkungan pekerjaan dan keluarga.

c) Sikap (*attitude*)

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga. Dengan dimensi yaitu : Pekerjaan yang memuaskan dan Hubungan dengan lingkungan pekerjaan dan keluarga

d) Minat (*interest*)

Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh

perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda. Dengan dimensi yaitu : Kesukaan pada ide-ide tertentu dan Kesukaan pada pekerjaan.

2.1.4 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan (Priansa (2018). Menurut Fahmi (2016:190) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017:93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Winardi (2016:6) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan tidak moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Dari pengertian para ahli diatas maka, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Priansa (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, antara lain :

a) Keluarga dan Kebudayaan.

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial. Seperti: orang tua dan teman.

b) Konsep diri.

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

c) Jenis Kelamin.

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

d) Pengakuan dan Prestasi.

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

e) Kondisi Pegawai.

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

Misalnya yang kelihatan lesu, mengantuk mungkin disebabkan waktu berangkat kerja belum sarapan, atau mungkin di rumah mengalami masalah yang menimbulkan kemarahan, kejengkelan, bahkan mungkin kecemasan.

3) Indikator Motivasi

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan menurut Kusuma (2016), yaitu:

a) Kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.

c) Kebutuhan sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai, dan dicintai.

d) Kebutuhan akan penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

e) Kebutuhan perwujudan diri

Ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, dengan memberikan pendidikan dan pelatihan.

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

a) Balas jasa

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

b) Kondisi kerja

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

c) Fasilitas kerja

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

d) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang

dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

e) Pengakuan dari atasan

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

f) Pekerjaan itu sendiri

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

2.1.5 Pelatihan Kerja

1) Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah salah satu metode yang menunjang karyawan ke arah yang lebih profesional sesuai dengan keinginan perusahaan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang spesifik (Marjaya & Pasaribu, 2019). Kasmir (2016:125) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Menurut Sedarmayanti (2017) Pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, fikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap. Dengan demikian pelatihan pada dasarnya akan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan kerja karyawan. Adanya

pelatihan untuk meningkatkan jenjang karier pegawai dan membantu pegawai untuk berkembang dalam rangka menyelesaikan berbagai tanggung jawab pada masa yang akan datang Priansa (2017).

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pegawai baru maupun yang sudah bekerja untuk mengembangkan pengetahuan atau keterampilannya berkaitan dengan pekerjaan yang dibebankan di tempat kerja.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut Marwansyah (2016:156) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan meliputi :

- a) Dukungan dari manajemen puncak.
- b) Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia.
- c) Perkembangan teknologi.
- d) Kompleksitas organisasi.
- e) Gaya belajar.
- f) Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

3) Indikator Pelatihan Kerja

Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2017:62-64) diantaranya :

- a) Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus kongkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk

meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

b) Materi

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

c) Metode yang digunakan

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

d) Kualifikasi peserta

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

e) Kualifikasi pelatih (Instruktur)

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

Sedangkan indikator menurut Sudarso (2018) di antaranya:

a) Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang di pilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal, dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar- benar baik untuk melakukan pelatihan.

b) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

c) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

d) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

e) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan juga harus disosialisasikan sebelumnya kepada para peserta, agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

2.2.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Caesar, *et al.*, (2020) dengan judul *Job Characteristic, Individual Characteristic, Affective Commitments and Employee Performance in the Environmental Agency (Samarinda City)*. Jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 124 karyawan dan sampel yang digunakan seluruh yaitu jumlah populasi. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karakteristik Individu berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Riani, *et al.*, (2019) dengan judul *Effects Of Individual Characteristics, Occupational Safety And Health On Employee Performance Of PT PLN (Persero) In Merauke Regency*. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 108 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode pengumpulan data

yang dilakukan dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Adamy, *et al.*, (2017) dengan judul *The Influence of Individual Characteristics and Transformational Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance at Bank Aceh Sharia*. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 146 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan karakteristik individu dan pemimpin transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja kemudian karakteristik individu, pemimpin transformasional, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank Aceh Syariah.

Penelitian yang dilakukan oleh Slamet Riyadi (2020) dengan judul *The Influence of Leadership Style, Individual Characteristics and Organisational Climate on Work Motivation, Job Satisfaction and Performance Secretariat of the District in the region of Madura*. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 163 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Slamet Riyadi (2019) dengan judul *The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics and Compensation toward Job Stress and Employee Performance of minerals and metals manufacturing sector in East Kalimantan*. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 120 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan secara signifikan dan negatif dengan stres kerja. Lingkungan kerja berhubungan secara signifikan dan negatif dengan stres kerja. Karakteristik individu berhubungan secara signifikan dan negatif dengan stres kerja. Kompensasi secara signifikan dan berhubungan negatif dengan stres kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan Karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Ryani dan Ekhsan (2020) dengan judul *The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia*. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 92 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nuning dan Wibowo (2020) dengan judul *The Effect Of Leadership Style, Organizational Culture and Motivation on Employee Performance Lecturers at Universitas Maarif Hasyim Sidoarjo*. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu 60 karyawan. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen tetap Universitas Maarif Hasyim Latief. H2: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen tetap Universitas Maarif Hasyim Latief. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen tetap Universitas Maarif Hasyim Latief.

Penelitian yang dilakukan oleh Sukirno, *et al.*, (2020) dengan judul *The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance UMKM Batik in the Keraton sub-district of Yogyakarta City*.

Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 71 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Laila (2019) dengan judul *The Influence of Leadership and Motivation on Employee Performance at the South Tangerang Fire and Rescue Service*. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 55 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Damar, et al., (2020) dengan judul *Employee Performance : The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Job Satisfaction at one of music companies in Indonesia*. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 33 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial motivasi

kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Lucia (2018) dengan judul *The Effect of Working Discipline and Training on Employee Performance (at PT. Transkom Indonesia in Tangerang)*. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 90 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil pengujian 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.

Penelitian yang dilakukan oleh Prayuda dan Lidia (2021) dengan judul *The Effect of Selection and Training on Employee Performance of Ptpn Iii Giting Nest Gardens*. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 125 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu 56 karyawan. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pemilihan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN III Kebun Sarang Giting.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Jaka (2018) dengan judul *Education and Job Training on Employee Performance in PDAM Giri Menang Mataram*. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 105

karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PDAM Giri Menang Mataram.

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo, *et al.*, (2020) dengan judul *The Contribution of Work Motivation and Training Towards Employee Performance at the Inland Water and Ferries Transport Polytechnic of Palembang*. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 146 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu 60 karyawan. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. motivasi kerja dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Politeknik Pengangkutan Perairan dan Penyeberangan Palembang.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitria, *et al.*, (2020) dengan judul *The Impression of Job Training and Work Motivation Effect at PT. Aksata Satya Pratama Jakarta*. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pelatihan kerja negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.