

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Karyawan merupakan hal yang penting dimana karyawan patut untuk mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan. Sumber daya manusia yang sudah ada juga perlu untuk dikelola dan dibina agar nantinya mereka merasa puas dalam melaksanakan semua pekerjaannya atau tugas-tugasnya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting di suatu perusahaan dan dibutuhkan pada era globalisasi saat ini. Setiap organisasi akan berkompetisi guna merebutkan posisi unggul dalam sebuah perekonomian, oleh karena itu sumber daya manusia ini harus diatur dengan sebaik mungkin oleh sebuah perusahaan agar dapat mencapai kinerja yang maksimal yang nantinya akan dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja dari karyawan. Menurut Simanjuntak dalam Devita, (2017:4) mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dimana dalam

melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dalam Masram, (2017:138). Kinerja sumber daya manusia yang berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah pengembangan karir, diklat, dan motivasi yang sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan, 2016:69). Namun menurut Kaswan, (2016:3), pengembangan diartikan sebagai upaya memberi kemampuan kepada karyawan yang akan diperlukan di organisasi maupun sebuah perusahaan di masa yang akan datang. Pengembangan adalah membangun, memperluas, dan beradaptasi dengan pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan yang telah ada. Jadi dapat disimpulkan dari beberapa referensi di atas menjelaskan bahwa, pengembangan itu merupakan upaya dari perusahaan dalam peningkatan kemampuan, pengalaman keahlian, sikap dan perilaku dari seorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan.

Pengertian karir menurut Zainal, dkk. (2018:207). Karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Karir merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan, dan interpretasi atas pekerjaan), dan aktivitas selama masa kerja individu. Menurut Bahri & Nisa, (2017) Pengembangan Karir adalah

proses dan suatu kegiatan untuk mempersiapkan seorang karyawan menduduki jabatan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan yang akan dilakukan di masa mendatang. Menurut Zainal, dkk.(2018: 212) pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir, yang disebut sebagai manajemen karir, yang diharapkan oleh setiap karyawan untuk memotivasi dalam bekerja dengan baik (Sinambela, 2019:409). Pengembangan karir dapat terlihat dari seberapa besarnya kebutuhan, keinginan, dan ketidakpuasan karyawan. Secara umum, proses pengembangan karir karyawan dapat dimulai dengan mengevaluasi hasil kerja. Perusahaan harus mampu mengarahkan potensi karyawan agar berkualitas karena perkembangan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya (Hutabarat, 2019). Penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Rozi & Puspitasari, (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya melakukan pengembangan karir dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan dan merencanakan karir yang digunakan untuk memaksimalkan tugas pokok dan fungsional perusahaan. Dimana pengaruh pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena pengembangan karir karyawan memainkan peran penting dalam memperkaya komponen modal manusia suatu perusahaan.

Selain pengembangan karir, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh diklat atau singkatan dari Pendidikan dan Pelatihan. Diklat adalah serangkaian proses untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan seorang karyawan demi tercapainya tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Pendidikan dan pelatihan sering disebut dengan diklat merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam rangka meningkatkan pendidikan, keterampilan, kompetensi serta kinerja karyawan, oleh karena itu pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi suatu organisasi haruslah dipandang sebagai suatu investasi jangka panjang dibidang sumber daya manusia (Suparwo, dkk. 2019). Pengertian diklat didefinisikan untuk menunjukkan pentingnya peran diklat bagi suatu organisasi, yakni bahwa selain sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam kinerja dan melaksanakan tugasnya, diklat juga merupakan sarana yang penting bagi pihak manajemen dalam menerapkan strategi organisasi (Ju & Li, 2019). Diklat dapat mempengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan penelitian terdahulu dari Prastyawati & Santosa, (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat (pendidikan dan pelatihan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya hasil dari pendidikan dan pelatihan tersebut dapat menghasilkan keterampilan yang berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan. Melalui pemberian diklat pengetahuan dan keterampilan semakin bertambah sehingga meningkatkan kinerjanya, jadi ada hubungan langsung antara pemberian diklat dengan peningkatan kinerja karyawan (Carrion, dkk. 2019). Oleh sebab itu senantiasa melakukan diklat (pendidikan dan pelatihan) terhadap karyawan untuk meningkatkan profesionalisme dari masing-masing karyawan itu sendiri. Selain itu

karyawan juga dapat mengembangkan karirnya di bidang marketing, resepsionis *front office*, *tailor*, *accounting staff*, dan hrd.

Kinerja karyawan pada perusahaan mempertimbangkan beberapa faktor yaitu salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan yang menyebabkan suatu tindakan atau perubahan. Menurut Machmed, (2018:112) mengartikan motivasi sebagai suatu kondisi yang menstimulasi pihak lain termasuk karyawan untuk bersikap dan berperilaku dengan memanfaatkan semua potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu termasuk tujuan perusahaan. Menurut Robbins, (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketentuan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya rasa dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik (Djamarah, 2019). Dari penelitian Sugiono & Pratista (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya motivasi sangat berpengaruh baik dan motivasi tersebut penting untuk kinerja karyawan demi mencapai hasil yang maksimal. Berdasarkan dari beberapa referensi di atas menjelaskan mengenai motivasi, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa motivasi merupakan upaya yang terdapat pada karyawan baik yang bersumber dari dirinya atau bisa jadi dari pihak lain demi meningkatkan

efektivitas kerja dari karyawan tersebut, demi dirinya sendiri dan juga demi keberlangsungan perusahaan yang dinaunginya.

Pengertian Kinerja, Menurut (Edison *et al*, 2017:188) kinerja adalah hasil dari proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut (Arif, 2019) kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat dibuktikan secara konkret dan dapat diukur. Berdasarkan hasil data kinerja karyawan PT. Ayunan Bulan International (*Ticket To The Moon*) pada tahun 2021 menunjukkan bahwa tingkat hasil kinerja karyawan mengalami ketidakstabilan, ini dilihat dari naik turunnya target laba dan terealisasinya target perusahaan dari bulan kebulan. Arti dari ketidakstabilan ini menunjukkan bahwa melemahnya kinerja karyawan. Berikut data hasil kinerjakaryawan dari PT. Ayunan Bulan International (*Ticket To The Moon*) pada tahun 2021:

UNMAS DENPASAR

**Tabel 1.1**  
**Data Hasil Kinerja Karyawan Dari PT. Ayunan Bulan International**  
**(Ticket To The Moon) Pada Tahun 2021**

No	Bulan	Target Laba (Rupiah)	Realisasi (Rupiah)
1	Januari	700.000.000	752.500.000
2	Februari	700.000.000	1.000.000.000
3	Maret	700.000.000	860.100.000
4	April	700.000.000	850.000.000
5	Mei	700.000.000	862.700.000
6	Juni	700.000.000	1.000.000.000
7	Juli	700.000.000	755.100.000
8	Agustus	700.000.000	620.800.000
9	September	700.000.000	900.000.000
10	Oktober	700.000.000	753.610.000
11	November	700.000.000	900.000.000
12	Desember	700.000.000	833.450.000

Sumber: PT. Ayunan Bulan International (*Ticket To The Moon*)

Dapat dilihat tabel 1.1 data hasil kinerja karyawan pada PT. Ayunan Bulan International (*Ticket To The Moon*) pada tahun 2021 tersebut terlihat bahwa tidak selalu mengalami kenaikan tetapi terlihat penurunan di bulan Agustus sebesar 620.800.000. Ini menunjukkan ketidakstabilan kinerja karyawan dilihat dari naik turunnya target laba dan terealisasinya target perusahaan dari bulan Agustus dimana target laba yang harus dicapai sebesar 700.000.000. Penurunan omset perusahaan dikarenakan berkurangnya semangat kerja karyawan yang diakibatkan oleh pandemi Covid-19 dan dikarenakan masih pemulihan dari adanya pandemi Covid-19. Berdasarkan dari beberapa referensi, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai atau karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan perannya di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang efektif adalah mampu

memenuhi sasaran dan standar kinerja yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, semakin baik seorang karyawan memenuhi sasaran dan standar yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, untuk mewujudkan standar kerja yang efektif dilihat juga dari jam kerja yang efektif semakin baik jam kerja maka kinerjanya semakin optimal. Berikut tingkat absensi karyawan pada PT. Ayunan Bulan International (*Ticket To The Moon*) pada tahun 2021:

**Tabel 1.2**  
**Absensi Karyawan Pada PT. Ayunan Bulan International**  
**(*Ticket To The Moon*) Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Terlambat	Total Hari Kerja
Januari	60	3	4	-		25
Februari	60	5	2	-		24
Maret	60	4	3	1		25
Aprli	60	5	2	2		25
Mei	60	2	1	2		24
Juni	60	1	1	3		25
Juli	60	1	5	4		23
Agustus	60	7	8	2		25
September	60	2	3	1		26
Oktober	60	3	2	3		26
November	60	1	1	3		25
Desember	60	1	4	4		26
Total	60	35	36	25		299

Sumber:PT. Ayunan Bulan International (*Ticket To The Moon*)

Dilihat dari tabel 1.2 dijelaskan bahwa tingkat absensi yang terjadi berfluktuasi setiap bulannya dimana jumlah karyawan yang sakit dalam satu tahun sebanyak 35 karyawan, ijin sebanyak 36 karyawan dan alfa sebanyak 25 karyawan. Berdasarkan tabel diatas pada bulan Agustus terlihat jelas tingkat absensi paling tinggi. Ini menunjukkan bawah pemberian motivasi sangat diperlukan di dalam sebuah perusahaan dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi

berkurang maka menyebabkan pengembangan karir menurun. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pimpinan yang bekerja pada bagian kepegawaian, umum dan salah satu karyawan gudang, pada waktu wawancara mengenai pendapat mereka akan dampak pandemi Covid-19 terhadap daftar hadir atau absensi serta omset di perusahaan menyatakan bahwa pandemi Covid-19 berdampak buruk dan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dan gaji karyawan. Berikut gaji karyawan PT. Ayunan Bulan International (*Ticket To The Moon*) pada tahun 2021:

**Tabel 1.3**  
**Gaji Karyawan PT. Ayunan Bulan International**  
**(*Ticket To The Moon*) Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok	Tunjangan Transport	Tunjangan Kesehatan	THR	Jumlah
Januari	60	174.000.000	3.000.000	9.420.000		186.420.000
Februari	60	174.000.000	3.000.000	9.420.000		186.420.000
Maret	60	174.000.000	3.000.000	9.420.000	43.500.000	229.920.000
April	60	174.000.000	3.000.000	9.420.000		186.420.000
Mei	60	174.000.000	3.000.000	9.420.000		186.420.000
Juni	60	174.000.000	3.000.000	9.420.000	43.500.000	229.920.000
Juli	60	174.000.000	3.000.000	9.420.000		186.420.000
Agustus	60	174.000.000	3.000.000	9.420.000		186.420.000
September	60	174.000.000	3.000.000	9.420.000	43.500.000	229.920.000
Oktober	60	174.000.000	3.000.000	9.420.000		186.420.000
November	60	174.000.000	3.000.000	9.420.000		186.420.000
Desember	60	174.000.000	3.000.000	9.420.000	43.500.000	229.920.000
Jumlah	60	2.088.000.000	36.000.000	113.040.000	130.500.000	2.367.540.000
Rata-rata		174.000.000	3.000.000	9.420.000	43.500.000	197.295.000

Sumber: PT.Ayunan Bulan International (*Ticket To The Moon*)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa dimana pihak perusahaan memberikan gaji dan tunjangan kesehatan ditahun 2021 dikarenakan PT.Ayunan Bulan International (*Ticket To The Moon*) ikut terdampak pandemi Covid-19. Dimana besarnya gaji pokok dikeluarkan rata-rata sebesar 174.000.000, tunjangan

transport rata-rata sebesar 3.000.000 perbulan, tunjangan kesehatan rata-rata 9.420.000 dan THR sebesar 43.500.000. Jadi total kompensasi yang diberikan oleh PT. Ayunan Bulan International (*Ticket To The Moon*) sebesar 2.367.540.000. Ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi berupa kompensasi atau gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan setiap individu dari perusahaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, jadi permasalahan yang ada dalam perusahaan yaitu berkurangnya semangat kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang membahas tentang pengembangan karir, diklat, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Namun hasil dari penelitian tersebut berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Rozi & Puspitasari, (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi, dkk. (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya dengan adanya pengembangan karir dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Namun penelitian dari Nuriyah, dkk. (2020) menunjukkan hasil pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai. Begitu juga penelitian dari Katidjan, dkk. (2017) menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah diklat (pendidikan dan pelatihan). Penelitian yang dilakukan oleh Prastyawati & Santosa, (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat (pendidikan dan pelatihan)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya hasil dari pendidikan dan pelatihan tersebut dapat menghasilkan keterampilan yang berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Bauw & Gunawati, (2018) menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat (pendidikan dan pelatihan) memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang kurang baik terhadap kinerja karyawan dan bisa dikatakan hal ini tidak penting terhadap kinerja karyawan.

Selain diklat faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Penelitian sebelumnya yang meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiono & Pratista, (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya motivasi sangat berpengaruh baik dan motivasi tersebut penting untuk kinerja karyawan demi mencapai hasil yang maksimal. Namun penelitian yang dilakukan Julianry, dkk. (2017) menyatakan bahwa hasil penelitian motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi tidak berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena hasil penelitian dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu seperti yang dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini perlu dikaji mengenai “ **Pengaruh Pengembangan Karir, Diklat, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ayunan Bulan International (*Ticket To The Moon*)**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ayunan Bulan International (*Ticket To The Moon*)?
2. Apakah diklat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ayunan Bulan International (*Ticket To The Moon*)?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ayunan Bulan International (*Ticket To The Moon*)?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Ayunan Bulan International (*Ticket To The Moon*).
2. Untuk mengetahui pengaruh diklat terhadap kinerja karyawan pada PT. Ayunan Bulan International (*Ticket To The Moon*).
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ayunan Bulan International (*Ticket To The Moon*).

## 1.4 Kegunaan Penelitian

Dari tujuan penelitian yang telah disampaikan diatas diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut :

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Dari segi akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan yang lebih luas mengenai sumber daya manusia serta dapat dijadikan sebagai referensi di lingkungan akademis dan bermanfaat bagi pengetahuan dibidang ekonomi manajemen khususnya tentang kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung *goal setting theory* sebagai teori utama dan penting digunakan untuk hubungan antara tujuan yang telah ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan, serta motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan.
2. Berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan secara teoritis sebagaimana yang telah dipelajari di dalam perkuliahan dan sebagaimana pengetahuan tentang manajemen organisasi.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

1. Dari segi praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam rangka penyempurnaan kebijakan program pengembangan karir, diklat, dan motivasi dimana suatu karyawan memiliki suatu usaha yang kuat untuk mencapai suatu tujuan dari karyawan itu sendiri serta mengikuti kinerja yang telah ditetapkan pada PT. Ayunan Bulan International (*Ticket To The Moon*).
2. Memberikan informasi dan pengetahuan yang dapat dijadikan bahan dalam melakukan peningkatan kinerja karyawan dan memperluas pengetahuan bagi perusahaan tentang rumusan kebijakan yang memudahkan perusahaan dalam mendiagnosa masalah dalam organisasi atau perusahaan, sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih efektif.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Goal Setting Theory***

*Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robins dalam Purnamasari, 2019). Ketika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Menurut Ramadhani dan Anisa, (2017) *Goal Setting Theory* ini menyatakan bahwa karyawan memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial untuk sasaran pencapaian penyerapan anggaran. Menurut Mindarti, (2016) menyatakan bahwasanya Teori ini memfokuskan pada perbedaan aspek sifat manusia atau aspek internal dan berusaha mengungkap proses pemikiran dalam menentukan pilihan, besarnya usaha yang dilakukan oleh individu akan tergantung pada pilihan yang dibuat oleh

individu tersebut dan seberapa besar komitmen mereka terhadap tujuan tersebut. Individu menginginkan untuk mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang mereka, kemudian keinginan ini memengaruhi perilaku mereka secara spesifik.

### 2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum mengemukakan pendapat dari beberapa para ahli mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), perlu dijelaskan arti mengenai manajemen itu sendiri. Manajemen berasal dari *to manage* yang artinya mengatur. Dimana peraturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi manajemen. Jadi manajemen ini merupakan suatu aturan yang dimana nantinya dapat mewujudkan tujuan yang diinginkan. Menurut Mondy, (2016) menyebutkan manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan individu atau individu yang ada di dalamnya. Individu atau karyawan yang dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai pendekatan strategis untuk pengelolaan asset yang paling berharga di dalam organisasi yaitu orang yang bekerja di sana, yang secara individu atau kolektif (tim kerja) berkontribusi terhadap pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Taufiqurrahman & Juniaarti, (2022) menyatakan bahwa "Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-

tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya". Menurut Fadilah,dkk. (2021) menyatakan bahwa "Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Setiawan, (2016) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan asset penting bagi organisasi, karena merupakan sumber daya yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat.

## **2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti, (2017) Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan Menurut Sutrisno, (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Menurut Benardin, (2017:48) kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang

secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan.

Berdasarkan pengertian dari beberapa referensi di atas, penulis menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, pelaksanaan tugasnya baik secara kualitas dan kuantitas dengan standar kriteria yang telah ditetapkan secara konkrit dan dapat diukur dalam waktu tertentu. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan

### **2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Marwansyah, (2016:232) yaitu :

1. Untuk mengukur kinerja secara *fair* dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk dapat imbalan atas upaya mereka dan karyawan tidak efektif mendapatkan konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.
2. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasikan tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik.

3. Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

### **2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja dalam Yelstin, dkk. (2017) antara lain:

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari – cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

#### 4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

#### 2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan menurut penelitian Putro, (2017) sebagai berikut :

1. Kualitas : menunjukkan sejauh mana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
2. Kuantitas : jumlah yang dihasilkan, yang diwujudkan dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.
3. Sikap : sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, dan pekerjaan.
4. Kerjasama : karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja, karyawan mampu bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Komunikasi : karyawan saling menggunakan informasi untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan rekan kerja maupun atasan langsung.

## 2.3 Pengembangan karir

### 2.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan semangat kerjanya. Pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karir tertentu.

Menurut Bahri & Nisa, (2017) Pengembangan Karir adalah proses dan suatu kegiatan untuk mempersiapkan seorang karyawan menduduki jabatan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan yang akan dilakukan di masa mendatang. Menurut Zainal, dkk. (2018: 212) pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan, sedangkan menurut Kaswan, (2016:6) pengembangan karir mencakup perbaikan-perbaikan yang bersifat pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karirnya. Jadi berdasarkan beberapa penjelasan para ahli pengembangan karir dimulai dari individu. Pengembangan karir adalah milik karyawan persepsi tentang proses berkelanjutan yang ditunjukkan untuk meningkatkan kemampuan individu untuk mencapai karir yang diinginkan sesuai dengan prosedur dalam organisasi Nasution *et al*, (dalam Putri, 2019). Menurut Kurniawan, (2018) menyatakan pengembangan karir adalah kegiatan untuk persiapan individu untuk mengembangkan diri melalui jalur karir yang direncanakan.

Dari beberapa referensi diatas dapat ditegaskan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas yang dapat membantu karyawan merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan agar karyawan dan perusahaan dapat berkembang secara maksimal. Untuk pengembangan karirnya, karyawan dituntut untuk memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk pengkatan karir seperti berprestasi, terampil, cekatan di dalam pekerjaan, keefektifan dan keefisienan dalam bekerja.

### **2.3.2 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir**

Pada umumnya tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan anggota dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang. Menurut Rivai, (2018:89) pengembangan karir yang dirancang secara baik akan membantu dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan. Adapun tujuan pengembangan karir menurut Andrew J. Dubrin (dalam Mangkunegara, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan  
Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu. Seorang karyawan yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai. Pengembangan karir, manajemen karir, dan perencanaan karir.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan

Perusahaan merencanakan karir karyawan dengan meningkatkan kesejahteraan agar karyawan lebih tinggi loyalitasnya.

3. Membantu karyawan menyadai kemampuan potensi mereka

Pengembangan karir membantu menyadarkan karyawan akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing individu.

4. Memperkuat hubungan antar karyawan dan perusahaan

Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaan.

5. Membuktikan tanggung jawab sosial

Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan karyawan-karyawan menjadi lebih bermental sehat.

6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.

7. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian.

Pengembangan karir dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya karyawan menjadi lebih efektif.

8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial

Pengembangan karir dapat menghindarkan keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan

Pengembangan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.

10. Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

Menurut Sri Widodo, (2015:54) ada lima manfaat dalam pengembangan karir yaitu :

1. Pengembangan karir memberikan petunjuk siapa diantara para pekerja yang layak atau pantas untuk di promosikan.
2. Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karir membutuhkan loyalitas di kalangan pegawai.
3. Dalam diri setiap manusia terdapat reservoir kemampuan yang perlu dikembangkan agar berubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata.
4. Perencanaan karir mendorong para pekerja untuk bertumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga professional.
5. Perencanaan karir dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan karirnya

### **2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Menurut Siagian (dalam Kurniawan, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang anggota adalah :

### 1. Prestasi Kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang anggota adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

### 2. Pengenalan oleh pihak lain

Pengenalan oleh pihak lain adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

### 3. Kesetiaan pada organisasi

Kesetiaan pada organisasi merupakan dedikasi seorang anggota yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

### 4. Pembimbing dan sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat-nasihat atau saran-saran kepada anggota dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi anggota untuk mengembangkan karirnya.

#### 5. Dukungan para bawahan

Dukungan para bawahan merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

#### 6. Kesempatan untuk bertumbuh

Kesempatan untuk bertumbuh merupakan kesempatan yang diberikan kepada anggota untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

#### 7. Pengunduran diri

Pengunduran diri merupakan keputusan seorang anggota untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

### 2.3.4 Indikator Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Rivai, (2021) pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan". Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap karyawan karena akan mendapatkan hak-hak atas apa yang diperoleh sebelumnya baik secara material maupun non materiil. Adapun indikator pengembangan karir yang dikemukakan oleh Mufarokah, (2017) sebagai berikut:

- 1) Kemampuan kerja : dimana karyawan yang mempunyai kemampuan kerja yang lebih sangat dihargai oleh perusahaan.

- 2) *Exposure* : dimana karyawan yang menonjol atau mempunyai kelebihan dalam kinerjanya lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi.
- 3) Kesetiaan Organisasi : dimana karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.
- 4) Mentor dan Sponsor : Mentor dan Sponsor mempunyai peran aktif bagi karyawan dalam proses pengembangan karier.
- 5) Kesempatan - kesempatan untuk tumbuh : kesempatan untuk berkembang dalam karier terbuka bagi seluruh karyawan.

## **2.4 Diklat/Pendidikan dan Pelatihan**

### **2.4.1 Pengertian Diklat/Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan sering disebut dengan diklat merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam rangka meningkatkan pendidikan, keterampilan, kompetensi serta kinerja karyawan/pegawainya. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi suatu organisasi haruslah dipandang sebagai suatu investasi jangka panjang dibidang sumber daya manusia (Suparwo, dkk 2019). Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan, keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan). Dalam Wiratama & Sintaasih, (2016) disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah proses

kegiatan dari suatu perusahaan yang bertujuan untuk memperbaiki penguasaan karyawan terhadap keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang dan peningkatan keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap dan kepribadian karyawan dalam memangku jabatan.

Menurut Sofyandi, (2016) pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungannya dalam pekerjaannya, efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi antara lain sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tertentu.
2. Dengan adanya kemajuan ilmu teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi/tertentu. Dengan demikian maka diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan.
3. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu reward dan insentif (ganjaran atau perangsang). Kadang - kadang kemampuan

seorang karyawan yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu ini masih belum cukup. Untuk itulah maka diperlukan pendidikan dan pelatihan tambahan.

4. Di dalam masa pembangunan ini organisasi - organisasi atau instansi - instansi, baik pemerintah maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan - pelatihan bagi karyawannya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi sesuai dengan masa pembangunan.

#### **2.4.2 Tujuan Diklat/Pendidikan dan Pelatihan**

Menurut Suwatno, (2016) tujuan diklat adalah:

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas produksi.

2. Moral Karyawan

Moral karyawan sangat penting bagi suatu lembaga, karena dengan moral karyawan yang baik maka setiap hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

3. Karier

Persyaratan suatu jabatan menitikberatkan pada syarat-syarat perseorangan yang diperlukan untuk mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik.

4. Kepemimpinan

Suatu lembaga membutuhkan seorang pemimpin yang cakap, dimana dia harus mampu mengelola segala kegiatan dan aktivitas yang dimana dia

harus mampu mengelola segala kegiatan dan aktivitas yang ada dalam lembaga/instansi.

#### 5. Kompensasi

Dengan meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai, akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan, sehingga tujuan dari lembaga akan tercapai.

#### 2.4.3 Manfaat Diklat/Pendidikan dan Pelatihan

Adapun manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan menurut Rivai, (2014:217) antara lain:

1. Melalui pendidikan dan pelatihan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
2. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik.
3. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.

#### 2.4.4 Indikator Diklat/Pendidikan dan Pelatihan

Adapun indikator pendidikan dan pelatihan menurut da Luz Mota, (2014) yang terdiri dari :

- 1) Tingkat kesesuaian dengan diklat dan kebutuhan adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif dalam situasi dan kondisi yang berbeda dan dengan berbagai individu atau unit kerja lain.

- 2) Kemampuan Komunikasi instruktur yaitu dalam setiap keadaan dapat mengkomunikasikan maksud, ide serta perasaan secara terbuka, jujur, dan langsung.
- 3) Kemampuan memberikan motivasi oleh instruktur adalah sesuai dengan nilai-nilai dan mempertahankan norma-norma sosial, etika, dan organisasi walaupun dalam keadaan yang sulit untuk melakukannya.
- 4) Pendapat mengenai manfaat diklat yang dirasakan adalah dapat berpartisipasi dalam menyusun rencana kerja dan tindakan-tindakan tertentu untuk unit kerjanya.
- 5) Pendapat tentang pengelolaan diklat sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi dengan mempertahankan norma-norma sosial, dan etika.

## **2.5 Motivasi**

### **2.5.1 Pengertian Motivasi**

Menurut Sutrisno (dalam Arif Yusuf Hamali,2018:133) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang

tersebut. Menurut Uhing, (2019:363) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Rivai, (2016:607) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Berdasarkan beberapa referensi diatas dapat ditegaskan bahwa motivasi adalah suatu faktor dorongan untuk kebutuhan dalam diri yang perlu dipenuhi agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Memotivasi diri wajib memperhatikan komponen-komponen yang ada yakni komponen dalam dan komponen luar yang meliputi perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis yang dilihat dari komponen dalam serta perlu diperhatikan pula komponen dari luar meliputi sesuatu yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya maka dari itu motivasi akan dapat memberikan peningkatan pada diri seseorang khususnya dalam bekerja oleh karena itu pemimpin organisasi perlu menciptakan kondisi dimana karyawan dapat memotivasi dirinya sendiri. Pemimpin perlu memberikan alasan kepada karyawan untuk percaya diri dan organisasi tempat karyawan bekerja. Semua organisasi dibangun diatas landasan pengikut yang termotivasi untuk melayani organisasi. Dimana kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan melalui sikap dan

nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu maupun perusahaan.

### **2.5.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Siagian (dalam Sinambela, 2016:585) faktor yang mempengaruhi sebuah motivasi seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari beberapa faktor yaitu :

#### **1. Karakteristik Biografi**

Karakteristik biografi ini meliputi lima aspek, diantaranya yaitu :

- a. Usia, dimana hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dengan tingkat kedewasaan teknis yaitu keterampilan tugas.
- b. Jenis kelamin, dimana jelas bahwa implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar, dengan demikian perlakuan terhadap pekerja pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga pekerja menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- c. Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.
- d. Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya

tergantung pada pencarian nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.

- e. Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang, karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti ; produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seseorang bekerja ada kemungkinan untuk mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

## 2. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

## 3. Persepsi

Interpretasi seseorang tentang kesan seniornya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang di pandangnya sebagai faktor organisasional yang kuat.

## 4. Kemampuan belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, dan perubahan dalam tindakan.

#### 5. Nilai-nilai yang dianut

Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota.

#### 6. Sikap

Sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu, orang tertentu atau peristiwa tertentu. Artinya sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

#### 7. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya.

#### 8. Kemampuan

Kemampuan dapat diolongkan atas dua jenis yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik meliputi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat teknis, mekanistik dan repetitif, sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berpikir dalam menyelesaikan masalah.

### 2.5.3 Indikator Motivasi

Menurut Mufarokah, (2017) mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. *Need for achievement* (kebutuhan untuk berprestasi) :dimana karyawan mampu meraih prestasi yang diharapkan oleh diri sendiri maupun organisasi, dan karyawan memiliki kecakapan kerja yang dapat diandalkan.

2. *Need for affiliation* (kebutuhan afiliasi) :dimana karyawan mampu membuat jaringan kerjasama yang efektif dan karyawan membangun komunikasi tim atau rekan kerjanya dengan baik.
3. *Need for power* (kebutuhan akan kekuasaan) :dimana karyawan termotivasi untuk melakukan persaingan yang sehat dan karyawan siap ditugaskan oleh organisasi dalam jenjang jabatan yang lebih tinggi.



## 2.6 Hasil penelitian sebelumnya

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian tentang pengaruh pengembangan karir, diklat (pendidikan dan pelatihan), dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari beberapa peneliti sebelumnya akan digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain :

Penelitian yang dilakukan oleh Mufidah, dkk. (2020) berjudul Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rifan Financindo Berjangka Solo. Vol. 04, No. 01. Penelitian ini yang dijadikan sample yaitu sebanyak 50 responden, dari 120 populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan probably sampling dengan simple random sampling yaitu pengambilan sampel secara acak dari populasi karena populasi dianggap homogen . Penelitian ini menggunakan teknik analisis yaitu metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis menjelaskan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan dan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian terdahulu hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu motivasi dan pengembangan karir. Namun penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu, pengembangan karir, diklat, dan motivasi. Perbedaan lainnya adalah pada tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Nuriyah, dkk. (2020) berjudul Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. Vol. 6 No. 1. Penyebaran kuisioner yang digunakan menggunakan data primer pada pegawai Puskesmas Padang. Penelitian ini tergolong dalam explanatory research yaitu untuk mengetahui keterkaitan antar variabel. Responden pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai Puskesmas Padang sebanyak 60 pegawai dengan sampel jenuh, serta penyebaran kuisioner menggunakan google form. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier. Hasil penelitian ini menunjukkan pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama memakai sample 60 dan teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier dan penyebaran melalui kuesioner. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu, penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel bebas Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang ,yang dimana hanya satu variabel bebas yang sama yaitu pengembangan karir.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Pasaribu (2020). Dengan judul Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Volume 3, Nomor 2. Populasi dan sampel penelitian adalah karyawan di PT. Angkasa Pura II

(Persero) Kantor Cabang Kualanamu di bagian Unit Safety Riks Snd Quality Control berjumlah 42 orang. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan asosiatif. Dalam Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji Partial Least Square. bahwa secara langsung iklim Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara pengujian secara tidak langsung menyatakan bahwa iklim organisasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir. Namun penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu, pengembangan karir, diklat, dan motivasi. Perbedaan lainnya adalah pada tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Katidjan, dkk. (2017). Dengan judul Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Volume VII, No. 3. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Api Metra Palma (Medco Agro) kantor pusat Jakarta sejumlah 129 orang. Teknik pengambilan

sampel dengan Accidental Sampling, dan jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin, ditemukan 57 orang responden yang dijadikan sampel. Analisa data menggunakan Regresi Linear Berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan dan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas yaitu Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi. Namun penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu, pengembangan karir, diklat, dan motivasi. Perbedaan lainnya adalah pada tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Kahpi, dkk. (2019). Dengan judul penelitian Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. Vol. 1, No.4. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan dan Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu teknik analisis yang digunakan yaitu pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel terikat yang digunakan dan jumlah sampel yang digunakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rozi & Puspitasari (2021). Dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. Vol. 4, No. 2. sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan dan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian terdahulu hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu pengembangan karir dan pelatihan kerja. Namun penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu, pengembangan karir, diklat, dan motivasi. Perbedaan lainnya adalah pada tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi, dkk. (2020). Dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. Vol.XI, No.2, hal.2465-2472.

Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Karena populasi banyak maka penulis mengambil sample sebanyak 52 orang yang merupakan sampel jenuh. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian terdahulu hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu Kompetensi dan Pengembangan Karir. Namun penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu, pengembangan karir, diklat, dan motivasi. Perbedaan lainnya adalah pada tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Prastyawati & Santosa (2017), dengan judul penelitian yang berjudul Pengaruh Diklat Dan Hubungan Industrial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Samabe Bali Suite And Villas Di Nusa Dua, Badung. Jurnal MBE Vol. 3 No. 1 Maret 2017: 10 – 20. Jumlah sampel ditentukan dengan metode proportionate stratified random sampling yaitu sebanyak 76 orang karyawan. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, F-test dan t-test. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hubungan industrial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan dan

teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian terdahulu hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu diklat dan hubungan industrial. Namun penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu, pengembangan karir, diklat, dan motivasi. Perbedaan lainnya adalah pada tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Eliana, dkk. (2020). Dengan judul penelitian yang berjudul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh. Vol. 2 No. 2. Dalam penelitian ini menggunakan metode penarikan sampel yaitu tehnik sensus, Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di BPSDM Aceh yang berjumlah 81 pegawai tetapi dalam penelitian ini peneliti cuma mengambil 62 pegawai yang memenuhi kriteria. Metode analisa data menggunakan uji kelayakan kuesioner, uji asumsi klasik serta uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPSDM Prov Aceh. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel bebas yang digunakan yaitu diklat. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variabel bebas yaitu diklat. Namun penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu, pengembangan karir, diklat, dan motivasi. Perbedaan lainnya adalah pada tempat penelitian..

Penelitian yang dilakukan oleh Safitri, dkk. (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Diklat Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. JGC Indonesia Jakarta. Vol. 4 No.2 Mei 2021 Hal. 182-193. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data survey dengan penyebaran kuisisioner dengan sampel 80 orang. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi, regresi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 20. Hasil analisis data menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara diklat dan mutasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan dan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian terdahulu hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu diklat dan mutasi. Namun penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu, pengembangan karir, diklat, dan motivasi. Perbedaan lainnya adalah pada tempat penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Priyamedha & Supartha (2020). Dimana penelitian ini berjudul Pengaruh Diklat, Kepemimpinan Dan Hubungan Industrial Terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 8, No. 7, 2019 :4619-4646. Metode penentuan sampel menggunakan purposive sampling sebanyak 158 orang. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hubungan industrial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan dan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas yaitu diklat, kepemimpinan dan hubungan industrial. Namun penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu, pengembangan karir, diklat, dan motivasi. Perbedaan lainnya adalah pada tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Bauw & Gunawati (2018), dengan penelitian yang berjudul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Keerom. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 97. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus). Hasil menunjukkan bahwa Variabel diklat secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dan Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan dan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian terdahulu hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu diklat dan lingkungan kerja.

Namun penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu, pengembangan karir, diklat, dan motivasi. Perbedaan lainnya adalah pada tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Syahrul Pratama (2018), dengan judul penelitian yang berjudul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPB Sulselrabar Makasar. Volume 2 No 2. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh sebanyak 57 orang. Dimana pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistic. Hasil menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variabel bebas yaitu diklat. Namun penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu, pengembangan karir, diklat, dan motivasi. Perbedaan lainnya adalah pada tempat penelitian menggunakan analisis statistic.

Penelitian yang dilakukan oleh Graciella (2020), dengan judul Penelitian yang berjudul Pengaruh Strategi Keterikatan Terhadap Kinerja Karyawan Pengaruh Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan purposive sampling karena hanya bagian progres pembantu yang diambil sebanyak 100. Analisis yang

digunakan validitas, reliabilitas, analisis statistik deskriptif, regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan uji asumsi klasik. Hasil menunjukkan bahwa disimpulkan bahwa kompetensi secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan, pendidikan dan pelatihan secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan, dan pengembangan karir secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan dan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas yaitu kompetensi, pendidikan dan pelatihan, dan pengembangan karir. Namun penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu, pengembangan karir, diklat, dan motivasi. Perbedaan lainnya adalah pada tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Sinaga & Hidayat (2020), dengan judul Penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. Volume 8, Issue 1, Maret 2020, pages 15-22. Penelitian ini dilakukan pada 65 orang karyawan PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat dengan sampling jenuh. Uji data dilakukan dengan validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji hipotesis koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel

terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan dan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian terdahulu hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu motivasi dan kompensasi. Namun penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu, pengembangan karir, diklat, dan motivasi. Perbedaan lainnya adalah pada tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini & Tanjung (2019), dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Vol 2, No. 1. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai dalam lingkup Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 80 orang. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan pengujian koefisien determinasi. Hasil menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan dan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas yaitu kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja. Namun penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu,

pengembangan karir, diklat, dan motivasi. Perbedaan lainnya adalah pada tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Deni (2018), dengan judul "Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik" Vol.16 (1). Penelitian ini menggunakan Kantor Samsat Kabupaten OKI sebagai populasinya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan dokumentasi dengan 35 orang sebagai responden, dan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah metode yang digunakan yaitu teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian terdahulu hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu kedisiplinan dan motivasi. Namun penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu, pengembangan karir, diklat, dan motivasi. Perbedaan lainnya adalah pada tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Julianry, dkk. (2017), dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. 0.17358/JABM.3.2.236. Jumlah sampel penelitian ini adalah 100 orang karyawan. Peneliti melakukan uji reliabilitas terhadap data yang diperoleh dan selanjutnya menggunakan analisis deskriptif dan analisis Structural Equation Model (SEM). Variabel

pelatihan secara signifikan berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan Keminfo. Variabel ini juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Untuk variabel motivasi tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan dan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian terdahulu hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu pelatihan dan motivasi. Namun penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu, pengembangan karir, diklat, dan motivasi. Perbedaan lainnya adalah pada tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayatulloh & Cholid (2018), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Borneo Indah Fokus. Dalam penelitian ini diambil dari kuesioner yang disebarkan ke 100 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan dan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian terdahulu hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi. Namun penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu, pengembangan karir, diklat, dan motivasi. Perbedaan lainnya adalah pada tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Sugiono & Pratista (2018), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rifa Topaz Utama Di Jakarta. Volume 14, No. 2. Penelitian ini menggunakan data primer dari penyebaran kuesioner kepada 102 orang karyawan PT. Rifa Topaz Utama. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rifa Topaz Utama. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan dan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja fisik. Namun penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu, pengembangan karir, diklat, dan motivasi. Perbedaan lainnya adalah pada tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Subroto (2018). Yang dimana berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Vol.12 No.1. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan operasional PT. Tegal Shipyard Utama yang berjumlah 30 karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan,

tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan dan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian terdahulu hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu pelatihan dan motivasi. Namun penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu, pengembangan karir, diklat, dan motivasi. Perbedaan lainnya adalah pada tempat penelitian.

