

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dilihat dari sudut pandang penulis, ketatnya persaingan pada era globalisasi saat ini, sudah sepatutnya bagi perusahaan menerapkan suatu strategi agar dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya. Salah satu strategi yang harus dilakukan perusahaan agar tetap eksis adalah dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan. Masalah pada sumber daya manusia sering kali masih menjadi faktor utama dalam era ini bagi perusahaan ataupun organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan potensi yang ada pada individu untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang bisa mengatur dirinya sendiri agar tercapai kesejahteraan hidup (Rusdiana, 2022). Oleh sebab itu sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dari mulai perencanaan hingga jalannya kegiatan yang berkaitan dengan kinerja pada perusahaan. Sumber daya manusia pada perusahaan merupakan karyawan, melihat betapa pentingnya sdm bagi perusahaan maka sudah sepatutnya perusahaan harus melakukan segala cara untuk bisa membuat karyawan bekerja pada puncak kinerjanya.

Usaha untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan maksimal, dapat dimulai dengan memperhatikan latar belakang tingkat pendidikan karyawan. Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial

mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum (Basyit, *et al.*, 2020). Dari 47 karyawan adapun tingkat pendidikan yang ada di perusahaan tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Tingkat Pendidikan Karyawan PT.PLN Indonesia Power (PLTG Gilimanuk)

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	
		N (Responden)	% (persen)
1	SMA/SMK	25	53,2
2	Diploma	10	21,3
3	S1	12	25,5
4	S2	-	-
Jumlah		47	100

Sumber : PT.PLN Indonesia Power (PLTG Gilimanuk)

Dengan melihat tabel diatas dilihat bahwa tingkat pendidikan yang paling rendah adalah SMA berjumlah 25 orang, Diploma sebanyak 10 orang serta S1 sebanyak 12 orang. Dengan dari itu tingkat pendidikan yang paling rendah masih mendominasi, maka hal ini akan berpengaruh langsung terhadap perubahan sikap, selain hal tersebut tingkat pendidikan yang tinggi juga akan menjadikan seseorang untuk bisa lebih mudah dalam menyerap dan mengimplementasikan informasi yang didapatkannya. Hal ini tentu erat kaitannya dengan bagaimana seseorang menjadikannya gaya hidup sehari-hari saat juga bekerja. Serta berdampak pada meningkatnya wawasan, cara berpikir, bertindak dari seseorang dalam kinerjanya di perusahaan.

Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja dalam perusahaan ataupun organisasi memerlukan informasi dan usaha-usaha sistematis untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerjanya (*performance deficiencies*). Kekurangan-kekurangan tersebut berkaitan dengan perbedaan perilaku aktual dan perilaku yang diharapkan. Dikutip dari Mutholib (2019) perbedaan antara perilaku

aktual karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap dengan perilaku karyawan yang diharapkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sehingga untuk mengatasi adanya kesenjangan kompetensi individu tersebut, maka perusahaan melaksanakan program pelatihan. Sehingga setiap perusahaan memiliki strateginya sendiri dalam melakukan pelatihan kepada karyawannya. Berikut beberapa kegiatan program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan adalah :

Tabel 1.2
Kegiatan Pelatihan Pegawai Tahun 2022

Tahun	Jumlah peserta	Jenis Pembelajaran	Kuota (orang)
2022	25	Program pembelajaran penunjang	50
		Program pembelajaran strategik inisiatif kooperatif	
		Program pembelajaran profesi dan sertifikasi	
		Program pembelajaran kepemimpinan	

Sumber : PT.PLN Indonesia Power (PLTG Gilimanuk)

Dari tabel 1.2 tersebut memperlihatkan beberapa bentuk pelatihan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Diketahui bahwa yang dapat mengikuti pelatihan sebanyak 25 orang. Hal ini tentunya masih kurang dari jumlah kuota yang disediakan. Dikutip dari Wianti (2019) Pelatihan juga bisa dikatakan sebagai investasi para karyawan karena dengan mengikuti pelatihan karyawan akan memiliki kualitas kinerja yang lebih baik. Hal ini juga yang nantinya akan berdampak pada kualitas organisasi itu sendiri dimana pada saat ini banyak organisasi atau instansi yang sudah maju dan sukses.

Peningkatan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan tidak dapat lepas dari dorongan yang bisa diciptakan baik dari lingkungan internal ataupun eksternal

karyawan, dorongan inilah yang disebut dengan motivasi kerja. Supaya mendapatkan sumber daya manusia yang seperti diharapkan oleh organisasi serta agar dapat memberikan andil positif terhadap kegiatan dalam perusahaan dalam usahanya mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya mampu menampilkan kinerja yang tinggi. (Hariani, *et al.*, 2019) motivasi itu penting karena jika karyawan tidak termotivasi untuk berkomitmen dan waktu mereka untuk bekerja bahkan karyawan dengan ketrampilan dan kemampuan pengetahuan yang diperlukan akan melakukan kinerjanya dengan buruk.

Kinerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan (Handayani, *et al.*, 2022). Seseorang karyawan yang memenuhi persyaratan kerja adalah karyawan yang dianggap memiliki kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas. Oleh sebab itu peningkatan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan harus dilakukan dengan berbagai upaya-upaya karena keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki.

PT. PLN Indonesia Power merupakan salah satu anak perusahaan PT.PLN (Persero) yang didirikan pada tanggal 3 Oktober 1995 dengan nama PT. PLN Pembangkitan Jawa Bali I (PT. PJB 1). Kegiatan utama bisnis perusahaan ini yaitu terfokus sebagai penyedia tenaga listrik melalui pembangkitan tenaga listrik dan sebagai penyedia jasa operasi serta pemeliharaan pembangkit listrik yang mengoperasikan pembangkit listrik yang tersebar di Indonesia, yang salah

satunya adalah PLTG Gilimanuk. PT. PLN Indonesia Power (PLTG Gilimanuk) diharapkan dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki untuk bisa bekerja dengan baik dan menyesuaikan dengan kebutuhan dalam rangka meningkatkan profesionalisme dan mutu pelayanan kepada masyarakat dan perusahaan.

Ditemukan adanya penurunan kinerja karyawan pada PT. PLN Indonesia Power (PLTG Gilimanuk) yang berkaitan dengan kurangnya karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, pelatihan kerja yang belum merata serta kurang maksimalnya motivasi yang diberikan di lingkungan kerja. Ini didukung dengan adanya fluktuasi tingkat absensi yang ada dengan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :



Tabel 1.1
Data Tingkat Absensi Karyawan PT.PLN Indonesia Power
(PLTG Gilimanuk)
Periode 2022

Bulan	Jml. karyawan	Jml. Hari Kerja (hari)	Jml. Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jml. Hari Tdk Hadir (hari)	Jml. Hari Kerja Sebenarnya (Hari)	Persentase Absensi (%)
2	3	4	5 = 3 × 4	6	7 = 5-6	8 = 6 ÷ 5 × 100%
Januari	46	21	966	29	937	3,00%
Februari	46	18	828	21	807	2,53%
Maret	46	19	874	20	854	2,28%
April	46	19	874	17	857	1,94%
Mei	46	15	690	58	632	8,40%
Juni	46	17	782	23	759	2,94%
Juli	46	21	966	21	945	2,17%
Agustus	46	23	1.058	32	1.026	3,02%
September	46	22	1.012	27	985	2,66%
Oktober	46	21	966	24	942	2,48%
Nopember	46	22	1.012	24	988	2,37%
Desember	46	22	1.012	54	958	5,33%
Jumlah						39,12%
Rata-rata						3,26%

Sumber: PT.PLN Indonesia Power (PLTG Gilimanuk)

Dilihat dari tabel sebelumnya pada bulan Mei dan Desember tahun 2022 termasuk yang paling tinggi dalam persentase absensinya dengan nilai 8,40% dan 5,33%. Ini seperti yang dijelaskan oleh Flippo (2001: 281) menyatakan bahwa apabila absensi 0 sampai 2 persen dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar dan sangat perlu mendapatkan perhatian yang sangat serius dari pihak perusahaan. Tinggi rendahnya tingkat absensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat absensi akan menurunkan kinerja karyawan, begitu juga semakin rendah tingkat absensi akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Tingkat pendidikan yang baik diharapkan mampu memberikan dan menunjang pencapaian kinerja karyawan. Hal ini karena begitu pentingnya tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak pada bagaimana cara karyawan mengaplikasikan pengetahuan yang dimiliki berkaitan dengan kinerjanya di perusahaan. Pendapat ini semakin diperkuat dengan hasil penelitian dari Anggita (2022) dengan judul *“The Influence of Educational Level, Work Experience and Work Environment on Employee Performance”* yang menemukan bahwa tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Karindo Putra Jaya, hasil ini juga didukung oleh penelitian lainnya dari Widakdo (2021), Fadilah (2021), Widana (2021), Dewi (2019) dan Harahap (2019).

Dari penjelasan sebelumnya diketahui memang benar adanya pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan itu sendiri, utamanya dalam mempelajari hal-hal baru ataupun informasi informasi yang ada di perusahaan. Namun, sebaliknya hasil penelitian dari Sudarman (2022) yang berjudul *“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Dinas Transmigrasi dan Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo)”*, yang menemukan hasil bahwa tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian ini juga seperti didukung oleh hasil penelitian lainnya dari Iksyaniyah (2021), Tekege (2018), Kumalasari (2019), Posi (2021).

Pentingnya pelatihan bagi karyawan tentu bukan suatu rahasia. Hal ini karena dengan mengadakan suatu program pelatihan yang baik dan disesuaikan maka diharapkan kelak kinerja dari karyawan dapat meningkat serta karyawan

kemudian mampu mempertahankan kinerja puncaknya. Ini didukung oleh hasil penelitian dari Renny (2023) yang berjudul “*Impact of Training on Employee’s Performance at Eastern Condiments Private Limited*” yang menyatakan bahwa program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Eastern Group*, yang kemudian juga didukung oleh hasil penelitian dari Mvuyisi (2023), Kosdianti (2021), Hartono (2020), Zulkifli (2019) dan Vokshi (2020). Ini kemudian mendukung argumen bahwa memang benar pelatihan kerja sangat mempengaruhi kinerja dari karyawan pada perusahaan.

Fakta lainnya yang ditemukan oleh Sukmawati,dkk (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan” bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dari karyawan yang bekerja pada Yayasan Al-Muhajirin Dotamana Indah, Batam. Penelitian lainnya juga seperti Andayani (2021), Juwita (2019), Sinaga (2021), Manoppo (2021) menemukan hasil bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi juga sama-sama memiliki pengaruh dalam mendorong karyawan untuk bisa memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan, oleh maka sebab itu ini semakin diperkuat dengan hasil dari penelitian Goni, *et. al.*, (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna” yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh secara positif serta memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja karyawan, temuan sama lainnya dari Marlinah (2020), Arianto (2020), Dwiyantri (2019) serta Astuti (2019).

Adanya indikasi bahwa motivasi memang kuat pengaruhnya bagi karyawan dalam kinerja mereka selama bekerja. Tetapi ada pula penelitian yang lainnya seperti dari Kurniawan (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang di Kota Batam” yang menemukan bahwa variabel motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian dengan hasil serupa juga dapat ditunjukkan pada penelitian dari Marjaya (2019), Hidayat (2021), Lamere (2021).

Dengan uraian-uraian yang sudah cukup jelas diatas, kemudian dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan dan motivasi akan sangat penting untuk terus diperhatikan serta harus ditingkatkan agar mendorong karyawan dapat bekerja dengan kemampuan terbaiknya dan bisa terus mempertahankannya, sehingga nantinya bisa mendapatkan hasil kinerja yang maksimal. Sehubungan dengan hal-hal yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian akan dilanjutkan untuk berfokus pada pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Maka oleh sebab itu penelitian ini akan dituangkan dalam bentuk Skripsi berjudul : **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Indonesia Power (PLTG Gilimanuk)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penulis merumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini beberapa diantaranya :

1. Bagaimanakah pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan?
2. Bagaimanakah pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan?
3. Bagaimanakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari apa yang terdapat pada rumusan masalah maka dapat di tentukan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui bukti pegraruh signifikan variabel Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Indonesia Power (PLTG Gilimanuk)
2. Untuk menganalisis dan mengetahui bukti pegraruh signifikan variabel Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Indonesia Power (PLTG Gilimanuk)
3. Untuk menganalisis dan mengetahui bukti pegraruh signifikan variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Indonesia Power (PLTG Gilimanuk)

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

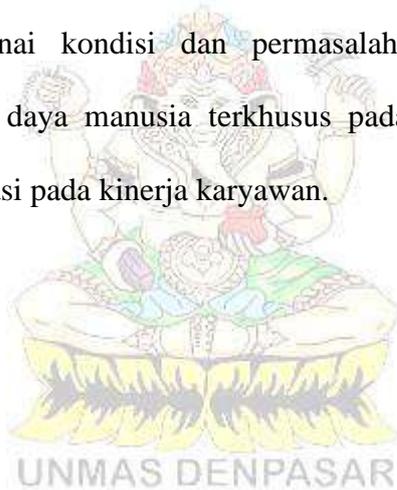
- 1) Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pertimbangan serta masukan agar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pemilihan latar belakang pendidikan karyawan,

pelatihan yang dilakukan, serta motivasi di lingkungan tempat kerja agar kelak karyawan dapat bekerja pada kinerja puncaknya dan dengan demikian perusahaan akan lebih cepat dalam mencapai tujuannya

- 2) Bagi peneliti, hasil penelitian dapat memberikan ilmu serta informasi baru bagi pribadi penulis serta para pembaca penelitian ini dan menjadi sumber referensi bagi peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian dengan melakukan penelitian isu terkait.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang ada bagi penulis untuk memberikan pengalaman serta pemahaman mengenai kondisi dan permasalahan yang ada di dalam manajemen sumber daya manusia terkhusus pada hal tingkat pendidikan, pelatihan dan motivasi pada kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori menurut Sugiyono (2019 : 86-87) mengatakan bahwa landasan teori adalah alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi dan proporsi yang disusun secara sistematis. Landasan teoritis yang dimaksud adalah teori yang dapat digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis membuat suatu landasan teoritis berdasarkan kajian dan berbagai kepustakaan yang berhubungan dengan masalah pokok yang di teliti.

2.2 Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*)

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* merupakan teori motivasi yang menjelaskan penyebab individu bertindak dengan menetapkan tujuan, teori *goal setting* dikemukakan oleh Locke pada tahun (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-setting theory* lebih menekankan pentingnya hubungan antara tujuan yang sudah ditetapkan dan kinerja yang sudah dihasilkan. Selain itu Rumapea (2021) menyatakan bahwa *grand theory* merupakan konsep model konseptual proporsi nyata dan hubungan antara dua konsep dengan cangkupan yang luas dan lengkap. Dengan konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu untuk memahami tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi, maka dalam pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Ketika sebuah tujuan dirancang, maka orang-orang yang terlibat dalam penetapan tujuan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapainya. (Purnamasari. 2019) *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Pendapat lainnya mengenai pengertian *grand theory* dari Nizamuddin, *et al* (2021) merupakan salah satu teori atau lebih yang digunakan untuk penelitian riset sebagai acuan dalam membuat kerangka konseptual. Sehingga ketika seseorang individu sudah memiliki komitmen untuk mencapai suatu tujuan, maka komitmen itu akan mempengaruhi tindakannya dan dapat mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Dengan tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tingkat kinerja yang akan dicapai oleh setiap individu. Secara keseluruhan, niat dan hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya.

Munandar (2020) menyatakan setiap individu harus memiliki keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Tujuan dari individu (tujuan, intensi) akan menunjukkan tindakannya. Artinya kuat ataupun lemahnya perilaku ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai, tujuan yang jelas dapat dipahami dan bermanfaat akan membuat individu berkecenderungan untuk berjuang lebih keras dalam mencapai tujuan, dibandingkan dengan tujuan yang sangat sulit dipahami dan menunjukkan bahwa niat untuk mencapai tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama.

Teori penetapan tujuan mengisyaratkan bahwa individu berkomitmen pada tujuan, pengaruh tersebut sehubungan dengan adanya kekhususan tujuan dan

adanya tantangan umpan balik terhadap kinerja. Secara khusus dapat dikatakan bahwa penetapan tujuan khusus dapat meningkatkan kinerja, tujuan, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada tujuan yang mudah. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki.

Goal-setting theory telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009). Berdasarkan pendekatan *goal-setting theory* untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mengelola kinerja perusahaan merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel tingkat pendidikan, pelatihan kerja dan motivasi sebagai faktor penentu. Semakin sulit dan spesifik faktor penentu yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. *Goal-setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam mencapai pengelolaan manajemen perusahaan dengan sempurna di identikan sebagai tujuannya.

2.3 Tingkat Pendidikan

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan No. 1 dijelaskan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Selanjutnya Ghofur, et al., (2022) pendidikan adalah suatu proses yang bertujuan untuk menambah keterampilan, pengetahuan dan meningkatkan kemandirian maupun pembentukan kepribadian seseorang. Lainnya dari

Indarwanti, *et al.*,(2023) menyatakan pendidikan merupakan usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental. Lainnya dari Akhmad (2021) memaknai pendidikan sebagai upaya sadar untuk mengembangkan individu, kelompok dan masyarakat agar memiliki nilai-nilai, keterampilan dan pengetahuan yang berguna untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik. Kosilah (2020) pendidikan merupakan bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengertian dari pendidikan adalah usaha yang dilakukan seseorang dalam rangka mencapai tingkat kehidupan yang lebih tinggi dan dengan harapan dapat membangun kepribadian yang lebih baik.

2.3.1 Tujuan Pendidikan

Tertuang pula pada Undang- Undang No 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Pasal 3, menyatakan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

2.3.2 Fungsi dari Pendidikan

Adapun fungsi Pendidikan menurut Dewey (1959) pendidikan merupakan suatu proses pengalaman, menurutnya kehidupan adalah sebuah pertumbuhan, maksud dari pendapat tersebut menjadikan pendidikan dapat dimaknai sebagai usaha untuk membantu pertumbuhan batin manusia tanpa dibatasi oleh usia. Proses pertumbuhan sendiri adalah proses untuk menyesuaikan diri dengan setiap fase dengan menambah keterampilan dalam perkembangan sebagai manusia. Sedangkan, merujuk pada UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pendidikan sendiri menjadikan Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai dasar untuk menyelenggarakan pendidikan saat ini hingga seterusnya.

2.3.3 Indikator Pendidikan

Pendidikan dapat menggambarkan suatu besarnya pengaruh sikap dan perilaku dalam perkembangan pribadi secara utuh dan partisipasinya dalam mengerjakan aktivitasnya. Sehingga dengan demikian pada Lubis (2023 : 25), menyatakan bahwa indikator pendidikan terdiri dari :

1) Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditemukan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan

2) Kesesuaian Jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan

pendidikan karyawan tersebut agar hadir bisa ditempatkan pada posisi jabatannya yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan

3) Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai – nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

2.4 Pelatihan Kerja

Dikutip dalam Syahputra (2020) bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Juga oleh Surbakti (2022) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya, dengan begitu adanya pelatihan di perusahaan juga akan mempengaruhi produktivitas yang dampaknya langsung terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Serta pendapat lain dari Rateb (2019) pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran dimana karyawan akan memperoleh pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap yang diperlukan perusahaan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Dikutip dari Man (2020) pelatihan memiliki arti suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, untuk mengalihkan atau mentansfer pengetahuan dan keterampilan dari seseorang yang dapat melakukan kepada orang yang tidak tahu dan tidak dapat melakukan suatu pekerjaan. Adapula pendapat dari Sitasi

(2019) pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan disuatu perusahaan. Yanti (2023) mengemukakan pengertian motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Dapat disimpulkan pengertian pelatihan kerja adalah proses yang harus dilewati oleh seseorang untuk bisa mendapatkan atau meningkatkan kemampuan yang dimiliki dengan tujuan agar bisa melakukan pekerjaan yang ditekuninya dengan lebih baik.

2.4.1 Tujuan Pelatihan

Pelatihan yang dilakukan dengan baik dan terencana maka akan membawa dampak positif bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Karena dengan adanya pelatihan akan semakin bertambahnya kemampuan, keterampilan dan pengetahuan karyawan tersebut sehingga nantinya karyawan mampu memberikan kinerja yang maksimal kedepannya. Adapun tujuan pelatihan yang dinyatakan oleh Lestari (2019) yaitu :

- 1) **Memperbaiki Kinerja**

Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan

- 2) **Memuktakhirkan Keahlian Karyawan**

sejalan dengan kemajuan teknologi melalui pelatihan, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif

- 3) Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan

Seorang karyawan baru sering tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi “*job competent*”, yaitu mampu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan

- 4) Membantu memecahkan masalah operasional

Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya seperti kelangkaan sumber daya *financial* dan sumber daya teknologis manusia, dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologis.

- 5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi

Salah satu cara untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karier yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam. Pelatihan adalah unsur kunci dalam system pengembangan karir.

2.4.2 Manfaat Pelatihan

ketika karyawan sudah mengikuti program pelatihan dan pengembangan SDM maka dapat dipastikan karyawan telah mendapatkan keterampilan yang lebih baik dibandingkan karyawan lain yang tidak mengikuti program tersebut. Dwijayanti (2022) menyatakan bahwa terdapat manfaat dari adanya program pelatihan, diantaranya :

- 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima
- 3) Menciptakan sikap loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan antara perusahaan dan pegawai, pimpinan dan pegawai ataupun pegawai yang ada di perusahaan
- 4) Memenuhi persyaratan perencanaan SDM yang ada
- 5) Mengurangi jumlah dan kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan
- 6) Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka di perusahaan.

2.4.3 Jenis Pelatihan

Pelatihan sangat penting karena memberikan karyawan kesempatan untuk mempelajari kemampuan apa yang dibutuhkan olehnya dan perusahaan, sehingga dapat melakukan tugas pekerjaan dengan baik. Milah (2020) menyatakan jenis pelatihan dapat dibagi menjadi empat, yakni:

1) Pelatihan rutin

Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua pegawai (orientasi pegawai baru)

2) Pelatihan teknis

Pelatihan pekerjaan atau teknis memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, misalnya: pengetahuan tentang produk, proses dan prosedur teknis, dan hubungan pelanggan

3) Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah

Pelatihan yang dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional, misalnya: komunikasi antar pribadi, keterampilan manajerial atau kepemimpinan, pemecahan konflik

4) Pelatihan perkembangan dan inovatif

Menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan, misalnya: praktik- praktik bisnis, perkembangan eksekutif, dan perubahan organisasional.

2.4.4 Metode Pelatihan

Ada beberapa metode yang dapat digunakan dalam pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia yang tujuannya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Dikutip dari Agesti, *et al.*, (2021) antara lain :

1) Metode praktik kerja langsung (*On The Job Training*)

Sistem ini merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Sistem ini memberikan tugas kepada pimpinan langsung pegawai untuk melatih pegawainya. Oleh karena itu, keberhasilan pelatihan sangat bergantung kepada kemampuan pimpinan langsung pegawai untuk memberikan pelatihan bagi pegawainya. Pelatihan mempunyai efek psikologis bagi pegawai, karena pegawai dilibatkan langsung dalam pekerjaan. Karena dijalankan pada tempat kerja yang sebenarnya, maka metode ini dibedakan menjadi dua, yaitu :

a) Formal

Pimpinan langsung pegawai menunjuk seorang pegawai senior untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya, peserta pelatihan melakukan pekerjaan seperti apa yang dilakukan oleh pegawai senior

b) Informal

Pimpinan langsung pegawai menyuruh peserta pelatihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang mengerjakan pekerjaan, kemudian ia disuruh untuk mempraktikannya. Kelebihan metode ini adalah bahwa peserta pelatihan terlibat langsung dalam pekerjaan operasional sehari-hari, sedangkan kekurangannya adalah kegiatannya sering tidak teratur (tidak sistematis) dan kurang efektif, terutama jika instruktur maupun yang ditunjuk untuk memberikan pelatihan kurang berpengalaman

c) Metode *Vestibule*

Vestibule merupakan bentuk pelatihan dimana pelatihnya bukanlah berasal dari pimpinan pegawai langsung, melainkan pelatih khusus (*trainer specialist*). Melalui percobaan dibuat suatu duplikat dari bahan, alat, dan kondisi sebenarnya yang ditemui dalam pekerjaan. Salah satu bentuk *vestibule* adalah simulasi. Simulasi merupakan peniruan dari karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia nyata sedemikian rupa, sehingga peserta pelatihan dapat merealisasikan dalam keadaan sebenarnya. Dengan demikian, apabila peserta pelatihan kembali ke tempat pekerjaannya, maka ia akan mampu melaksanakan pekerjaan yang telah disimulasikan tersebut

d) Metode *Apprenticeship*

Sistem magang ini dipergunakan untuk pekerjaan- pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) yang relatif tinggi. Program magang ini bisa mengkombinasikan antara *on the job training* dengan pengalaman, serta petunjuk-petunjuk di kelas dalam pengetahuan-pengetahuan tertentu sesuai dengan tujuan dan kebutuhan organisasi

e) Metode Kursus Keahlian (*Specialist Course*)

Merupakan bentuk pelatihan pegawai yang lebih mirip pendidikan. Kursus biasanya diadakan untuk memenuhi minat pegawai dalam berbagai bidang pengetahuan tertentu atau bidang lain di luar bidang pekerjaannya, misalnya kursus bahasa inggris, akuntansi, manajemen, kepemimpinan, dan lain sebagainya. Kursus-kursus tersebut biasanya dibuat dalam beberapa bentuk pembelajaran, dimana peserta pelatihan dapat belajar sendiri dan menyesuaikan kecepatan belajarnya sesuai dengan kemampuan masing-masing.

2.4.5 Indikator Pelatihan

Program pelatihan dapat berhasil dengan baik hanya apabila pelatihan tersebut dilakukan dengan cara dan prosedur yang tepat dan tetap harus mempertimbangkan indikator-indikator pada pelatihan itu sendiri. Adapun beberapa indikator pelatihan oleh Saputra (2021) diantaranya:

1) Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah

2) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan

3) Materi

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

4) Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknikpartisipatif yaitu diskusi kelompok, konfrensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, tes, kerja tim dan *study visit* (studi banding)

5) Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan

6) Kualifikasi Pelatih

Instruktur yang akan digunakan dalam memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan yang mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif

7) Waktu (banyaknya sesi)

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan karyawan semakin meningkat

2.5 Motivasi

Motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan mendukung tindakan atau perilaku seseorang (Fahmi, *et al.*, 2023). Sedangkan Pertiwi, *et al.*, (2021) menyatakan motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Selain itu dari Mawarni (2021) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Adapula pengertian motivasi menurut Christian (2021 : 140) keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan demikian bisa disimpulkan pengertian motivasi adalah suatu keadaan

yang mendorong dan menggerakkan seseorang dari dalam atau luar dirinya dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk bisa melakukan aktivitas yang menghasilkan sesuatu dengan baik dan mencapai suatu tujuan

2.5.1 Tujuan Motivasi

Motivasi yang merupakan dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan bersama. Tujuan motivasi itu sendiri oleh Tyas, *et al.*, (2023) sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.5.2 Jenis-jenis Motivasi

Ketika berada pada suatu organisasi ataupun perusahaan, motivasi menjadi hal yang perlu dan penting keberadaannya karena dengan adanya motivasi inilah yang kemudian mampu mendorong perubahan sikap atau perilaku seseorang. Dari hal tersebut maka terdapat beberapa jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2016 : 150) diantaranya :

1) Motivasi Positif (insentif positif)

Motivasi ini dimaksudkan agar manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja

2) Motivasi Negatif (insentif negatif)

Lain halnya dengan motivasi positif, motivasi ini menunjukkan manajer agar memotivasi bawahan dengan standar bahwa mereka akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja yang dimiliki oleh bawahan akan meningkat karena mereka merasakan tekanan yang mengharuskan mereka untuk kearah yang lebih baik, namun motivasi jenis ini kurang baik bila dilakukan atau dijalankan dalam jangka waktu panjang.

2.5.3 Teori Motivasi Kerja

Ada beberapa teori yang menjelaskan tentang motivasi kerja itu sendiri, yang dimana salah satunya teori kebutuhan dari Abraham Maslow. Bagi Maslow setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling dasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Abraham Maslow membagi kebutuhan manusia atas lima kebutuhan, yakni : kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan harga diri, kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Selanjutnya, teori kebutuhan ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) yang terdapat pada milik Nawawi (2022), yaitu :

1) *Existence need*

Yaitu kebutuhan untuk tetap bisa hidup. Kebutuhan ini meliputi makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan, kondisi kerja, keuntungan tambahan (*fringe benefits*)

2) *Relatedness need*

Yaitu kebutuhan untuk menjalin hubungan dengan sesamanya atau melakukan hubungan sosial dan berkerja sama dengan orang lain, baik dengan sesama karyawan maupun dengan perusahaan

3) *Growth need*

Yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan intrinsik dari seseorang untuk mengembangkan dirinya. Hal ini berhubungan dengan kemampuan, kreatifitas, kredibilitas dan kecakapan pegawai.

2.5.4 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang menjadi suatu dorongan bagi seseorang memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi, dimana menurut Khairinal, *et al.*, (2020) menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu :

1) Faktor internal

Yakni motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, contohnya jika seseorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai baik dalam penilaian kinerja maka akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga nantinya akan memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan saling berhubungan dengan dengan aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan, misalnya aspek efikasi diri. *Self-*

efficacy merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga mendapatkan keberhasilan.

2) Faktor eksternal

Yakni faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif pada gilirannya nanti akan berdampak pada kepuasan kerja.

2.5.5 Indikator Motivasi Kerja

Abraham Maslow (1943), mengemukakan lima kebutuhan hidup manusia berdasarkan hirarkinya yaitu mulai dari kebutuhan yang mendasar hingga kebutuhan yang lebih tinggi. Hirarki kelima Kebutuhan tersebut kemudian dijadikan indikator menurut Piter Tiong (2023 : 115-116) , adapun indikator motivasi antara lain:

1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Yaitu kebutuhan terhadap makanan, minuman, air, udara, pakaian, tempat tinggal dan kebutuhan untuk bertahan hidup. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar

2) Kebutuhan keamanan (*safety needs*)

Yaitu kebutuhan akan rasa aman dari kekerasan fisik maupun psikis seperti lingkungan yang aman bebas polusi, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta bebas dari ancaman

3) Kebutuhan sosial (*social needs*)

Yaitu kebutuhan untuk dicintai dan mencintai. Manusia merupakan makhluk sosial, setiap orang yang hidup di dunia memerlukan keluarga dan teman

4) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Maslow mengemukakan bahwa setelah memenuhi kebutuhan fisiologis, keamanan dan sosial, orang tersebut berharap diakui oleh orang lain, memiliki reputasi dan percaya diri serta dihargai oleh setiap orang

5) Kebutuhan aktualisasi (*self-actualization*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tertinggi menurut Maslow, kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan atau keinginan seseorang untuk memenuhi ambisi pribadinya.

2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Zainuddin dan Darman, 2020). Selain itu Damayanti (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional, prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam perusahaan. Kinerja menurut pernyataan dari Basyit, *et al.*, (2020) merupakan hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil seseorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Adapula pengertian yang dikutip dari Widianti

(2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan pengertian-pengertian tersebut penulis menyimpulkan pengertian kinerja adalah suatu hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan dari apa yang sudah dikerjakannya berdasar dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan tempatnya bekerja.

2.6.1 Tujuan Kinerja

Tujuan dari kinerja itu sendiri terbagi menjadi beberapa, diantaranya pada Noviyani (2022) dapat dipergunakan untuk :

- 1) Administrasi penggajian
- 2) Umpan balik kinerja
- 3) Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
- 4) Mendokumentasi keputusan kepegawaian
- 5) Penghargaan terhadap individu
- 6) Mengidentifikasi kinerja buruk
- 7) Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
- 8) Menetapkan keputusan promosi
- 9) Pemberhentian pegawai
- 10) Mengevaluasi pencapaian tujuan

2.6.2 Manfaat Kinerja

Kinerja karyawan yang optimal bisa menjadi suatu ciri bahwa perusahaan tersebut memiliki manajemen yang baik, dari kinerja yang baik tersebut memiliki banyak manfaat seperti pada Maulana (2022) yaitu :

- 1) Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang
- 2) Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya
- 3) Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan
- 4) Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi
- 5) Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat
- 6) Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

2.6.3 Jenis-jenis Kinerja

Karena dalam proses mencapai tujuan pada perusahaan terdapat berbagai macam kegiatan atau tugas yang harus dikerjakan, maka tiap tugas yang berbeda-beda tersebut harus memiliki kriteria dan standar yang jelas tentang pencapaian tugas dan hasilnya. Dimana menurut Sari, *et al.*, (2021) menyatakan bahwa kinerja dibagi menjadi dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2.6.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Meskipun bukan menjadi satu-satunya faktor yang mempengaruhi hasil kinerja. Namun manajemen perusahaan harus tetap membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Seperti yang didapat oleh Misnawati (2021) faktor yang ikut mempengaruhi prestasi atau kinerja karyawan adalah pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan. Dan sudah menjadi tanggung jawab manajer untuk bisa memunculkan motivasi kerja yang tinggi pada karyawan yang melaksanakan tugas-tugasnya. Sebagaimana juga dengan yang dinyatakan oleh Ehyani, *et al.*, (2023) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya :

1) Efektivitas 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 dinakan tidak efisien

2) Otoritas (wewenang)

Sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya

3) Disiplin

Taat kepada hukum dan peraturan berlaku

4) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.5.5 Indikator Kinerja

Agar penilaian dapat berjalan sesuai dengan rencana maka diperlukan adanya indikator yang jelas untuk bisa mengukur penilaian dari kinerja karyawan itu sendiri, menurut Indahingwati (2020) terdapat lima indikator dalam pengukuran kinerja. Indikator- indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1) Kuantitas pekerjaan

Mengacu pada jumlah targer hasil yang dilakukan oleh pekerja dalam satu jam kerja, serta melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah ketentuan aktivitas yang harus diselesaikan

2) Kualitas pekerjaan

Yang mana fokus pada pekerjaan sudah sesuai dengan ketentuan atau persyaratan yang diberikan

3) Ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang mana pada jenis pekerjaan tertentu perlu diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya

4) Kehadiran

Merujuk pada datang pada waktunya dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ada atau telah ditentukan

5) Kerjasama

Yang mana dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan beberapa orang dalam jenis pekerjaan tertentu

2.5 Penelitian Sebelumnya

- 1) Harahap (2019) dengan judul “Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan, Kemampuan Bekerja dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Metode *Pearson Correlation*” dengan menggunakan teknik *non-probability sampling* dan metode *Pearson Correlation*, menggunakan 231 sampel menemukan bahwa terdapat korelasi-korelasi yang signifikan antara variabel Tingkat Pendidikan (X2) dengan variabel Kinerja (Y). Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel tingkat pendidikan sebagai salah satu variabel bebasnya dan variabel kinerja karyawan digunakan sebagai variabel terikatnya. Perbedaannya terletak pada lokasi, metode penelitian, jumlah sampel dan tahun penelitian dilakukan.
- 2) Dewi (2019) dengan judul “Pengaruh gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Dumas Tanjung Perak *Shipyards* Surabaya” dengan menggunakan

teknik *probability sampling* dan metode kuantitatif, menggunakan 316 sampel menemukan bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel tingkat pendidikan sebagai salah satu variabel bebasnya dan variabel kinerja karyawan digunakan sebagai variabel terikatnya. Perbedaannya terletak pada lokasi, metode penelitian, jumlah sampel dan tahun penelitian dilakukan.

- 3) Widakdo, et al., (2021) dengan judul “Efek Usia dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian” dengan menggunakan teknik *probability sampling* dan metode kuantitatif, menggunakan 40 sampel menemukan bahwa variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga bantu penyuluh pertanian. Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel tingkat pendidikan sebagai salah satu variabel bebasnya dan variabel kinerja karyawan digunakan sebagai variabel terikatnya. Perbedaannya terletak pada lokasi, metode penelitian, jumlah sampel dan tahun penelitian dilakukan.
- 4) Widana (2021) dengan judul “*Effect of Education and Training on Employee Performance at The Education Office Aceh Tamiang Regency*” dengan menggunakan teknik *probability sampling* dan metode kuantitatif, menggunakan 82 sampel menemukan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta pengaruhnya termasuk dalam kategori tinggi. Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel tingkat pendidikan sebagai salah satu variabel bebasnya dan variabel kinerja karyawan digunakan sebagai

variabel terikatnya. Perbedaannya terletak pada lokasi, metode penelitian, jumlah sampel dan tahun penelitian dilakukan.

- 5) Fadilah (2021) dengan judul “*The Influence of Educational Background and Work Experience on Employee Performance at PT. Three Cast Indonesia*” dengan menggunakan teknik *non-probability sampling* dan metode kuantitatif, menggunakan 100 sampel menemukan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Three Cast Indonesia . Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel tingkat pendidikan sebagai salah satu variabel bebasnya dan variabel kinerja karyawan digunakan sebagai variabel terikatnya. Perbedaannya terletak pada lokasi, metode penelitian, jumlah sampel dan tahun penelitian dilakukan.
- 6) Anggita (2022) dengan judul “*The Influence of Educational Level, Work Experience and Work Environment on Employee Performance*” dengan menggunakan teknik *probability sampling* dan metode kuantitatif, menggunakan 100 sampel menemukan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Karindo Putra Jaya. Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel tingkat pendidikan sebagai salah satu variabel bebasnya dan variabel kinerja karyawan digunakan sebagai variabel terikatnya. Perbedaannya terletak pada lokasi, metode penelitian, jumlah sampel dan tahun penelitian dilakukan.
- 7) Sudarman (2022) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor

Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo” dengan menggunakan teknik non-*probability sampling* dan metode kuantitatif, menggunakan 49 sampel menemukan bahwa variabel Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel tingkat pendidikan sebagai salah satu variabel bebasnya dan variabel kinerja karyawan digunakan sebagai variabel terikatnya. Perbedaannya terletak pada lokasi, metode penelitian, jumlah sampel dan tahun penelitian dilakukan.

- 8) Zulkifli (2019) yang berjudul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Pariwisata Makassar” dengan menggunakan teknik *probability sampling* dan metode kualitatif, menggunakan 100 sampel menemukan bahwa variabel pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Politeknik Pariwisata Makassar. Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel pelatihan sebagai salah satu variabel bebasnya dan variabel kinerja karyawan digunakan sebagai variabel terikatnya. Perbedaannya terletak pada lokasi, metode penelitian, jumlah sampel dan tahun penelitian dilakukan.
- 9) Yusuf (2021) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Tbk. Cabang Syariah Keutapang” dengan menggunakan teknik *probability sampling* dan metode kualitatif, menggunakan 63 sampel menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan karir baik secara simultan atau parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini sama-sama

menggunakan variabel pelatihan sebagai salah satu variabel bebasnya dan variabel kinerja karyawan digunakan sebagai variabel terikatnya. Perbedaannya terletak pada lokasi, metode penelitian, jumlah sampel dan tahun penelitian dilakukan.

10) Hartono (2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di BPR Sejahtera Batam” dengan menggunakan teknik *probability sampling* dan metode kualitatif, menggunakan 105 sampel menemukan bahwa koefisien regresi variabel pelatihan mendapati hasil yang positif diartikan semakin besarnilai pelatihan maka akan memberi peningkatan Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel pelatihan sebagai salah satu variabel bebasnya dan variabel kinerja karyawan digunakan sebagai variabel terikatnya. Perbedaannya terletak pada lokasi, metode penelitian, jumlah sampel dan tahun penelitian dilakukan.

11) Vokshi (2020) yang berjudul “*Effect of Training On Employee Performance*” dengan menggunakan teknik *probability sampling* dan metode kuantitatif, menggunakan 75 sampel menemukan bahwa terdapat korelasi positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel pelatihan sebagai salah satu variabel bebasnya dan variabel kinerja karyawan digunakan sebagai variabel terikatnya. Perbedaannya terletak pada lokasi, metode penelitian, jumlah sampel dan tahun penelitian dilakukan.

12) Kosdianti, *et al.*, (2021) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang”

dengan menggunakan teknik *probability sampling* dan metode kuantitatif, menggunakan 110 sampel menemukan bahwa pelatihan (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel pelatihan sebagai salah satu variabel bebasnya dan variabel kinerja karyawan digunakan sebagai variabel terikatnya. Perbedaannya terletak pada lokasi, metode penelitian, jumlah sampel dan tahun penelitian dilakukan.

13) Mvuyisi (2023) yang berjudul “*Assessing The Impact of On- the-job Training on Employee Performance: A Case of Integrated Tertiary Software Users in a Rural University*” dengan menggunakan teknik *probability sampling* dan metode kualitatif menemukan bahwa pelatihan merupakan elemen penting dan secara langsung mempengaruhi efektivitas, kemajuan, dan pengembangan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel pelatihan sebagai salah satu variabel bebasnya dan variabel kinerja karyawan digunakan sebagai variabel terikatnya. Perbedaannya terletak pada lokasi, metode penelitian, dan jumlah sampel penelitian dilakukan.

14) Renny (2023) yang berjudul “*Impact of Training on Employees’ Performance at Eastern Condiments Private Limited*” dengan menggunakan teknik *probability sampling* dan metode kualitatif, menggunakan 120 sampel menemukan bahwa bukti nyata bahwa program pelatihan dalam organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel pelatihan sebagai salah satu variabel bebasnya dan variabel kinerja karyawan

digunakan sebagai variabel terikatnya. Perbedaannya terletak pada lokasi, metode penelitian, dan jumlah sampel penelitian dilakukan.

15) Anjani, Ayu (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dengan menggunakan teknik *probability sampling* dan metode kuantitatif kausal, menggunakan 74 sampel menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Bank Buleleng 45. Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel motivasi sebagai salah satu variabel bebasnya dan variabel kinerja karyawan digunakan sebagai variabel terikatnya. Perbedaannya terletak pada lokasi, metode penelitian, jumlah sampel dan tahun penelitian dilakukan.

16) Astuti (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dengan menggunakan teknik *probability sampling* dan metode kuantitatif, menggunakan 32 sampel menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja. Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel motivasi sebagai salah satu variabel bebasnya dan variabel kinerja karyawan digunakan sebagai variabel terikatnya. Perbedaannya terletak pada lokasi, metode penelitian, jumlah sampel dan tahun penelitian dilakukan.

17) Marlinah (2020) yang berjudul “*Influence of Organizational Culture and Motivation of Employee Performance at PT. Toyota Astra Branch Pondok Indah*” dengan menggunakan teknik *non-probability sampling* dan metode kuantitatif serta asosiatif, menggunakan 61 sampel menemukan bahwa

motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan juga sebagai pengaruh yang kuat. Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel motivasi sebagai salah satu variabel bebasnya dan variabel kinerja karyawan digunakan sebagai variabel terikatnya. Perbedaannya terletak pada lokasi, metode penelitian, jumlah sampel dan tahun penelitian dilakukan.

18) Arianto (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” dengan menggunakan teknik *non-probability sampling* dan metode kualitatif, menggunakan 65 sampel menemukan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel motivasi sebagai salah satu variabel bebasnya dan variabel kinerja karyawan digunakan sebagai variabel terikatnya. Perbedaannya terletak pada lokasi, metode penelitian, jumlah sampel dan tahun penelitian dilakukan.

19) Goni, *et al.*, (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT.Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna” dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan metode kuantitatif komperatif, menggunakan 41 sampel menemukan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia, dengan motivasi memiliki pengaruh paling kuat. Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel motivasi sebagai salah satu variabel bebasnya dan variabel kinerja karyawan digunakan sebagai variabel terikatnya. Perbedaannya terletak

pada lokasi, metode penelitian, jumlah sampel dan tahun penelitian dilakukan.

20) Manzoor, *et al.*, (2021) yang berjudul “*Intrinsic Rewards and Employee's Performance With the Mediating Mechanism of Employee's Motivation*” dengan menggunakan teknik *probability sampling* dan metode kualitatif, menggunakan 300 sampel menemukan bahwa adanya dampak positif dan signifikan dari penghargaan instrinsik terhadap kinerja karyawan, secara khusus motivasi memediasi antara penghargaan instrinsik dan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel motivasi sebagai salah satu variabel bebasnya dan variabel kinerja karyawan digunakan sebagai variabel terikatnya. Perbedaannya terletak pada lokasi, metode penelitian, jumlah sampel dan tahun penelitian dilakukan.

21) Prasadjaningsih (2022) yang berjudul “*Impact of Employee Angangement and Motivation on Employee Performance in PT. Indonesia Morowali Industrial Park*” dengan menggunakan teknik *probability sampling* dan metode kuantitatif, menggunakan 50 sampel menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel motivasi sebagai salah satu variabel bebasnya dan variabel kinerja karyawan digunakan sebagai variabel terikatnya. Perbedaannya terletak pada lokasi, metode penelitian, jumlah sampel dan tahun penelitian dilakukan.

22) Niroula (2022) yang berjudul “*Effect of Motivation on Employees' Performance in Cooperative Society of Lalitpur Metropolitan City, Nepal*” dengan menggunakan teknik *non-probability sampling* dan metode

kuantitatif deskriptif, menggunakan 329 sampel menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel motivasi sebagai salah satu variabel bebasnya dan variabel kinerja karyawan digunakan sebagai variabel terikatnya. Perbedaannya terletak pada lokasi, metode penelitian, jumlah sampel dan tahun penelitian dilakukan.

