

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari pencapaian kinerja karyawannya. Maka karyawan dituntut untuk selalu menampilkan *output* yang optimal, karena baik buruknya kinerja karyawan akan mempengaruhi pendapatan perusahaan (Trihandini, 2020). Dengan kinerja yang optimal, perusahaan tidak hanya unggul namun tetap mempertahankan eksistensinya di bidang bisnis serta meningkatkan profitabilitasnya. Kinerja yang tinggi ada pada individu dalam organisasi, yang bermakna apa yang dilakukan oleh individu telah sesuai dengan apa yang diprogramkan oleh organisasi (Thoyib,2019).

Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas kerjanya untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sedarmayanti (2020:260) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan ketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Ketika kinerja karyawan akan meningkat, hal ini akan menyebabkan efektivitas organisasi (Champathes, 2019).

Karyawan membutuhkan seorang pemimpin, karena pemimpin adalah seseorang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam

pencapaian tujuan dan seorang pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberi motivasi pada karyawannya, yang berdampak pada peningkatan kinerja (Sutrisno,2021:213). Peningkatan tersebut hendaknya diawali dengan memahami keadaan karyawan, dengan suatu pendekatan dalam kepemimpinan yang tepat sesuai dengan kondisi dan situasi karyawan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2020:82).

Penelitian ini dilakukan pada CV. Yamaha Agung Motor Tabanan yang terletak di Jln Dr. Ir. Soekarno, Dauh Peken, Kec. Tabanan, Kabupaten Tabanan, Bali 82113. CV. Yamaha Agung Motor Tabanan bergerak dalam bidang jual beli sepeda motor dan menjual berbagai merek spair part sepeda motor serta melayani service. Guna melayani hal tersebut, CV. Yamaha Agung Motor Tabanan sebagai perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan dan jasa haruslah bisa menjawab akan tuntutan dan kemauan masyarakat akan produk maupun jasa yang ditawarkan kepada para konsumen. Dengan semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat, perusahaan harus mampu meningkatkan keterampilan dan inovasi para karyawan apalagi teknologi dibidang aotomotif terus berkembang, sehingga pekerjaan menjadi bisa lebih efektif dan efisien.

Permasalahan mendasar yang dialami perusahaan adalah kurang optimalnya kinerja karyawan. Semakin banyaknya permintaan serta

perkembangan teknologi membuat kinerja karyawan tidak maksimal dan berimbas terhadap tidak tercapainya target yang ditentukan perusahaan. Selain penyediaan produk dan jasa, masalah keterampilan karyawan, kompetensi dan kepemimpinan turut memiliki andil dalam pencapaian target perusahaan. Adapun target dan realisasi pendapatan pada CV. Yamaha Agung Motor Tabanan seperti pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Pendapatan
Pada CV. Yamaha Agung Motor Tabanan
Tahun 2022

No.	Bulan	Pendapatan		
		Target (ribu Rp.)	Realisasi (ribu Rp.)	Persentase Realisasi
1.	Januari	500.000	411.650	82,33
2.	Februari	500.000	441.650	88,33
3.	Maret	500.000	440.650	88,13
4.	April	500.000	471.650	94,33
5.	Mei	500.000	416.650	83,33
6.	Juni	500.000	514.000	102,80
7.	Juli	500.000	437.350	87,47
8.	Agustus	500.000	413.400	82,68
9.	September	500.000	455.000	91,00
10.	Oktober	500.000	522.000	104,40
11.	Nopember	500.000	485.000	97,00
12.	Desember	500.000	508.350	101,67
	Jumlah	6.000.000	5.517.350	91,96

Sumber: CV. Yamaha Agung Motor Tabanan

Dari Tabel 1.1 terlihat bahwa pendapatan setiap bulan pada tahun 2022 cukup bervariasi walaupun variasinya tidak begitu tajam, beberapa telah mencapai target namun sebagian besar belum mencapai target. Penetapan target pendapatan pada CV. Yamaha Agung Motor Tabanan adalah target dalam setahun yaitu sebesar Rp. 6.000.000.000,-, sedangkan penentuan target bulanan dilakukan dengan membagi rata target tahunan. Dari pendapatan yang hanya mencapai 91,96 persen dari target yang telah ditentukan

memberikan indikasi bahwa kinerja karyawan CV. Yamaha Agung Motor Tabanan masih kurang baik. Di samping itu dari hasil observasi pendahuluan ditemukan kualitas pekerjaan masih belum mencapai target yang telah ditentukan, hal ini terbukti dari sering terjadi keluhan dari pelanggan. Mengenai kehadiran karyawan sudah sesuai dengan waktu yang ditetapkan akan tetapi masih ditemukan karyawan yang tidak menggunakan waktu kerja dengan baik misalnya merokok terlalu lama. Kemandirian karyawan masih kurang dapat dilihat dari masih banyak karyawan yang bertanya kepada temannya dalam bidang pekerjaan tertentu.

Faktor yang diperkirakan mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan (Hartomo dan Luturlean, 2020). Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu (Marjaya dan Pasaribu, 2019). Pelatihan adalah proses pengajaran pengetahuan, keterampilan dan sikap agar karyawan terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan lebih baik sesuai standar (Mangkunegara, 2020). Tujuan dilaksanakan kegiatan pelatihan pada dasarnya adalah untuk meningkatkan keahlian kerja dan kualitas kerja yang akan mengarah pada kinerja karyawan (Hanggraeni dalam Dewi dan Rahmawati, 2020). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses sistematis yang dilakukan manajemen untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawannya agar mampu melaksanakan tanggung jawabnya lebih baik dan sesuai standar.

Fenomena yang ditemukan pada CV. Yamaha Agung Motor Tabanan mengenai permasalahan yang berkaitan dengan pelatihan yaitu tidak semua karyawan semangat dalam mengikuti pelatihan yang diberikan. Selain itu, sarana dan prasarana serta fasilitas penunjang pelatihan yang masih kurang. Sehingga ada beberapa karyawan yang keterampilan teknisnya masih rendah. Hal ini terlihat dari karyawan yang masih belum terampil menggunakan komputer dalam menyelesaikan tugas yang harus diselesaikan dan lebih banyak menggunakan sistem manual dalam menyelesaikannya, sehingga waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan akan semakin lama.

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Yona, *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila pelatihan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Penelitian Maduningtias (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila pelatihan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Penelitian Hartomo dan Luturlean (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika pelatihan mengalami peningkatan atau semakin baik, maka diprediksikan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Penelitian Unnafi (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila pelatihan meningkat maka kinerja akan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang

dilakukan oleh Taufik (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika pelatihan menurun tidak terlalu berdampak terhadap kinerja.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi (Clara, dkk. 2020). Kompetensi merupakan kemampuan atau skill yang harus dimiliki oleh seorang karyawan agar dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan perusahaan dan didukung oleh sikap kerja karyawan yang dikehendaki oleh perusahaan (Clara, dkk. 2020). Menurut Busro (2019:25) “*Competency is a capability perspective and people knowledge, especially to impact an ability for need in business via minimizes cost and optimization services to customer more for less.*” Kompetensi adalah perspektif kemampuan dan pengetahuan manusia, khususnya kemampuan untuk berbagi kebutuhan dalam bisnis dengan meminimalisasi biaya dan mengoptimalkan pelayanan kepada pelanggan secara lebih, bukan kurang.

Selanjutnya Busro (2019:26) kompetensi atau kemampuan yang harus dimiliki oleh wirausaha tersebut secara riil tercermin dalam kemampuan dan kemauan untuk memulai usaha (*start up*), kemampuan untuk mengerjakan sesuatu yang baru (*creative*), kemauan dan kemampuan mencari peluang (*opportunity*), kemauan dan kemampuan untuk menanggung resiko (*risk bearing*), dan kemampuan untuk mengembangkan ide dan meramu sumber daya. Dari pengertian para ahli di atas dapat ditarik suatu kesimpulan, kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki seseorang berupa

pengetahuan dan keterampilan untuk dapat mengerjakan sesuatu sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan perusahaan.

Fenomena yang ditemukan pada CV. Yamaha Agung Motor Tabanan yang berkaitan dengan kompetensi yaitu karyawan ditempatkan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga karyawan kurang memahami pekerjaannya. Hal ini terlihat dari adanya keluhan dari pelanggan bahwa karyawan kurang cepat untuk memproses keperluan pelanggan akibat tidak profesional karena keterampilan yang masih kurang.

Penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Hartati (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan dijelaskan oleh kompetensi yang secara langsung berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ekshan, *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya lebih optimal dapat memprioritaskan peningkatan kompetensi. Penelitian Jusup (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila kompetensi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Penelitian Hasrun, dkk. (2020) yang menyatakan bahwa dengan kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya setiap terjadi peningkatan pada variabel kompetensi, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Berbeda dengan penelitian Narsih (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak

signifikan terhadap kinerja. Artinya tidak adanya pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja.

Kinerja karyawan dapat pula tergantung dari kepemimpinan yang ada dalam perusahaan. Pimpinan merupakan ujung tombak dalam perusahaan menentukan langkah. Kinerja karyawan sangatlah dipengaruhi oleh peran kepemimpinan. Menurut Robbin dan Coulter (2019) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok orang menuju tercapainya tujuan-tujuan. Kepemimpinan lebih mendasarkan pada sebuah iktikad untuk melakukan peran mempengaruhi dan mengarahkan secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Tanggung jawab pemimpin adalah memberikan jawaban secara arif, efektif, dan produktif atas berbagai permasalahan dan tantangan yang dihadapi zamannya, yang dilakukan bersama dengan orang-orang yang dipimpinnya. Untuk itu setiap pemimpin perlu memenuhi kompetensi dan kualifikasi tertentu. Tantangan manajemen pada Abad ke-21 adalah berkaitan dengan “*knowledge worker*”, yang memerlukan paradigma manajemen baru, strategi baru, pemimpin perubahan, tantangan informasi, produktivitas karyawan berbasis pengetahuan, dan kemampuan mengelola diri sendiri. Pimpinan yang baik dan disukai karyawan tentu akan memberikan kepuasan sendiri bagi tiap karyawan dalam bekerja. pemimpin yang efektif juga harus memperhatikan aspek manusia sebagai usaha peningkatan dukungan (Badeni, 2019:132). Semua pihak dalam organisasi terutama pemimpin memainkan peran penting dalam memajukan sumber daya manusia yang mereka miliki untuk mencapai keunggulan kompetitif. Kepemimpinan selain dapat memberikan motivasi dan rasa

nyaman kepada karyawannya, juga dapat membuat karyawan semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Fenomena yang ditemukan mengenai kepemimpinan pada CV. Yamaha Agung Motor Tabanan adalah beberapa karyawan mengeluhkan pimpinan yang terlalu berorientasi pada hasil dan target kadang kala kurang disenangi karyawan. Pimpinan selalu menekankan pada karyawan agar mampu meningkatkan tingkat produksi. Hal ini tidak diimbangi dengan ditambahnya karyawan seiring bertambahnya permintaan. Pendelegasian wewenang dari pimpinan kurang sehingga setiap penyelesaian masalah harus menunggu pimpinan. Selain itu pimpinan bertindak terlalu tegas tanpa melihat proses yang sedang berlangsung dilapangan seringkali membuat karyawan yang sedang melakukan aktivitas dengan sungguh-sungguh merasa kecewa dan kurang bersimpati dengan pimpinan. Lambat laun tentu saja akan memunculkan konflik antara karyawan dan pimpinan yang dapat mengakibatkan kinerja akan terhambat.

Tekait dengan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan penelitian yang dilakukan Widiastuti (2020) menyebutkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja seseorang. Pemimpin yang baik akan dapat membantu karyawan mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya. Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan Muizu (2019) yang menyebutkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Kolondam (2020) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Artinya semakin

baik kepemimpinan kepala sekolah akan berdampak negatif terhadap peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas diketahui bahwa pelatihan, kompetensi, dan kepemimpinan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan kinerja bagi para karyawan. Peningkatan kinerja ini menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan kepemimpinan yang dilakukan berhasil dan sesuai dengan harapan kedua belah pihak sehingga keinginan dan tujuan masing-masing pihak dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Begitu pula dengan Manajemen Sumber Daya Manusia pada CV. Yamaha Agung Motor Tabanan. Dengan demikian sangat relevan untuk dilakukan penelitian mengenai judul " Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Yamaha Agung Motor Tabanan"

1.2 Rumusan Masalah

Dengan dasar pemikiran pada latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Agung Motor Tabanan?.
- 2) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Agung Motor Tabanan?
- 3) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Agung Motor Tabanan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Agung Motor Tabanan
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Agung Motor Tabanan
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Agung Motor Tabanan

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi semua pihak baik secara teoritis maupun secara praktis.

1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya dibidang Sumber Daya Manusia dan dapat menambah wawasan serta dijadikan sebagai rujukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan, kompetensi, kepemimpinan, serta penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan

2) Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar oleh pimpinan Perusahaan dalam mengambil kebijakan serta dapat dijadikan referensi bagi segenap pembaca yang berasal dari banyak kalangan untuk melakukan penelitian-penelitian yang serupa dimasa mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *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 (Robbins, 2018).

Menurut Luneburg (2018) *goal setting* menjadi teori yang terkenal dan banyak diaplikasikan di dunia akademik, dunia kerja, dan olahraga. Mooney (2017) menjelaskan pula bahwa *goal setting* digunakan sebagai teknik motivasional untuk meningkatkan produktivitas dan performansi. Teknik tersebut menjadi lebih dikenal dalam bidang yang berorientasi prestasi seperti bisnis dalam dunia kerja, pendidikan, dan olahraga. Melalui berbagai penelitian, *goal setting* terbukti membantu meningkatkan performansi.

Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2018). Locke dan Latham (2018) mengatakan tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen.

Locke dan Latham (dalam Bakar, *et al.*, 2014) menunjukkan lima prinsip utama *goal-setting* sebagai berikut:

1) *Clarity*

Clarity didefinisikan sebagai goal yang produktif, jelas, dan terukur. *Goal* harus didefinisikan dengan baik, memiliki batas waktu yang jelas dan mengurangi informasi yang tidak mengarah pada harapan dan pencapaian.

2) *Challenging*

Goal yang menantang adalah goal dengan tingkat kesulitan yang memotivasi individu untuk memberikan usaha lebih dalam mencapai tujuan. Ketika individu merasa tertantang, muncul ketertarikan dan keharusan untuk mencapai goal tersebut. *Goal* yang menantang

menimbulkan rasa percaya diri dalam proses pencapaian. Hal tersebut diimbangi dengan optimisme, keyakinan menyelesaikan tantangan yang harus dilakukan untuk mencapai goal.

3) *Commitment*

Komitmen merupakan usaha untuk mengerahkan seluruh kemampuan, waktu dan tenaga dalam mengejar, memperoleh, serta menjaga tujuannya. Komitmen berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas, yaitu menerima goal dengan tingkat kesulitan tinggi sehingga terdorong dan terinspirasi untuk mencapai goal. Komitmen muncul karena individu merasa menjadi bagian dari pencapaian tujuan. Komitmen tampak dalam keterlibatan membuat perencanaan, menetapkan tujuan, dan proses pengambilan keputusan.

4) *Feedback*

Feedback merupakan umpan balik yang diberikan ketika individu melakukan sesuatu untuk mengejar goal. Dalam membuat tujuan, perlu monitoring dan feedback berupa evaluasi untuk mengetahui kendala yang dialami, sejauh mana proses pencapaian goal dilakukan, memberikan solusi dan kebutuhan sumber daya tambahan. Monitoring dan evaluasi lebih memberikan pengaruh jika dilakukan oleh diri sendiri daripada orang lain atau lingkungan.

5) *Complexity Task*

Suatu goal terdiri dari beberapa hal yang saling berhubungan dan kompleks untuk diselesaikan. *Goal* yang kompleks memastikan individu merasa tidak mudah untuk mencapainya, sehingga harus

memiliki waktu yang cukup, memperoleh pelatihan 2 dan bimbingan untuk mencapainya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu pencapaian berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Informasi tentang kinerja organisasi adalah hal yang sangat penting yang digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi (Setiyawan, 2020). Hakim (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Menurut Gibson, *et al.* (2019), kinerja adalah sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti: kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas kerja lainnya. Menurut Mangkunegara (2020) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: a) Faktor Kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan

keahliannya. b) Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh karyawan disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Kinerja juga berkaitan dengan masalah kuantitas, kualitas hasil kerja, efektifitas penggunaan sumber daya yang dimiliki perusahaan dan kemandirian karyawan dalam bekerja.

2) Tujuan dan Fungsi Kinerja Karyawan

Menurut Darodjatun (2020:68) Sistem penilaian kinerja karyawan pada dasarnya bertujuan untuk menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota atau perusahaan. Penilaian kinerja menurut beliau juga diperlukan untuk menilaian kesuksesan perusahaan dan juga karyawan.

Unsur-unsur penting dalam kinerja menurut Nurul (2021:34) meliputi: 1) Tugas Fungsional yaitu tugas yang berkaitan dengan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan seluk beluk pekerjaan termasuk penyelesaian aspek-aspek teknis pekerjaan ter-sebut; 2) Tugas Perilaku yaitu tugas yang berkaitan dengan seberapa baik karyawan mena-ngani kegiatan antar persona dengan anggota lain dalam organisasi termasuk menyelesaikan konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok dan bekerja mandiri.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Dessler (2019:97) merumuskan indikator-indikator untuk menilai kinerja yaitu meliputi:

- a) Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
- b) Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
- c) Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan.
- d) Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
- e) Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
- f) Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

2.1.3 Pelatihan

UNMAS DENPASAR

1) Pengertian Pelatihan

Menurut Sukisno (2019), pelatihan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur dan berlangsung dalam waktu yang relatif lama.

Pelatihan kerja dapat diartikan sebagai suatu proses di mana orang mendapat kapabilitas untuk membantu suatu organisasi mencapai tujuannya (Manullang, 2019:66). Pelatihan juga diartikan sebagai proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam waktu yang relatif singkat dengan mengutamakan pemberian praktik dari pada teori (Ardana, dkk., 2019:92).

Sinambela (2019:209) menjelaskan, bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang mungkin pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Busro (2019:203) pelatihan merupakan suatu alat yang penting bagi perusahaan untuk merubah kinerja karyawan guna mencapai pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan.

Selanjutnya menurut Hamalik (2020) pelatihan memberi manfaat yang amat besar karena suatu pelatihan tidak saja memberi pengalaman baru dan memantapkan hasil belajar dan ketrampilan para peserta, tetapi juga berfungsi mengembangkan kemampuan berpikir guna memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam rangka memperlancar transfer belajar untuk terciptanya kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses yang sangat penting diikuti oleh seorang karyawan sebagai upaya untuk peningkatan pengetahuan sesuai standar kerja untuk dapat mencapai pertumbuhan dan tujuan perusahaan. Selanjutnya digunakan teorinya Hamalik (2020) untuk membuktikan masalah yang diajukan diatas.

2) Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Secara umum, tujuan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Semakin baik program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pengelola organisasi, maka semakin terampil karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan (Mursidi, 2019).

Karyawan yang secara rutin memperoleh pendidikan dan pelatihan, mempunyai kecenderungan untuk menghasilkan *output* yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak berpendidikan. Pentingnya pelatihan menurut Sinambela (2019:209) yaitu untuk meningkatkan kompetensi dan dipertahankannya SDM yang kompeten.

Kunartinah (2019) menjelaskan, bahwa pelatihan pada dasarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan SDM sebelum melaksanakan pekerjaan. Pelatihan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemicu potensi kemampuan SDM dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

Siagian dalam Kunartinah (2019) menjelaskan, bahwa pengembangan SDM mutlak diperlukan bagi organisasi yang terus berkembang sejalan dengan perkembangan dalam masyarakat. Para karyawan atau pekerja yang sudah berpengalaman pula selalu memerlukan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, karena untuk meningkatkan produktivitas kerja selalu ada cara yang lebih baik. Peningkatan, pengembangan, dan pembentukan tenaga kerja dapat dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan, dan latihan (Hamalik, 2020:10).

3) Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2020:45) yang menjadi indikator pelatihan adalah:

- a) Tujuan dan sarana pelatihan, yaitu tujuan dan sarana yang digunakan dalam diklat.
- b) Materi diklat, yaitu kesesuaian antara materi dengan tujuan yang hendak dicapai,
- c) Metode latihan, harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai menjadi yang menjadi peserta
- d) Peserta latihan, harus memenuhi syarat yang ditetapkan.

2.1.4 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu yang memiliki nilai jual dan ikut teraplikasikan dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan (Clara, dkk. 2020). *Competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance.* Artinya kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, keterampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja ((Umpusinga, 2020).

Sedangkan menurut Rosmaini dan Tanjung (2019) kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk

suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya. Menurut Pramudyo dalam Rosmaini dan Tanjung (2019) kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, sehingga dapat tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Selanjutnya digunakan teori Rosmaini dan Tanjung (2019) yang dianggap relevan untuk kajian selanjutnya.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Wibowo (2019) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut :

- a) Keyakinan dan Nilai-nilai, keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
- b) Keterampilan, keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

- c) Pengalaman, keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
- d) Karakteristik kepribadian, dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah.
- e) Motivasi, motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan.
- f) Kemampuan intelektual, kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.
- g) Budaya organisasi, dengan adanya budaya organisasi yang baik pasti akan berpengaruh kuat terhadap karyawan, sehingga kompetensi karyawan dapat dipertahankan juga dapat mengalami peningkatan.

3) Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi menurut Prihadi dalam Umpusinga, dkk. (2020) menyatakan sebagai berikut :

- a) Motif (*motive*) adalah hal – hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan.
- b) Sifat (*traits*) adalah karakteristik fisik dan respons – respons konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c) Konsep diri (*self – concept*) adalah sikap dan nilai – nilai yang dimiliki seseorang.

- d) Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks.
- e) Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

2.1.5 Kepemimpinan

1) Pengertian Kepemimpinan

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan suatu ungkapan mulia yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pimpinan dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau saran, dan mengarahkan organisasi dengan cara membuatnya lebih kohesif dan lebih masuk akal. Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan aktivitas yang berkaitan dengan tugas para karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan tertentu (Bernadine dan Supardo, 2019 : 3).

Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, pemimpin (*leader*) adalah orang yang membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, berkomitmen dan setia melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya didalam mencapai tujuan perusahaan yang telah

ditetapkan sebelumnya (Mangkunegara, 2020). Hasibuan (2019: 169) menyatakan bahwa pimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengerahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah cara untuk seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerjasama dengan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2019). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisasikan dalam usaha menentukan tujuan dan pencapaiannya (Tohardi, 2019: 295).

Kepemimpinan diartikan sebagai pelaksana otoritas dan pembuat keputusan dan inisiatif untuk bertindak dalam rangka mencapai jalan pemecahaan dari suatu persoalan bersama dan aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi (Thoha, 2019: 5).

Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda (Sunnyoto, 2019:34).

Dari pengertian beberapa ahli tersebut dapat dikatakan kepemimpinan adalah sifat atau karakter, atau kegiatan atasan atau pimpinan untuk mempengaruhi perilaku karyawan secara positif, membimbing dan mengarahkan agar bekerja dengan lancar sehingga

tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dengan demikian dikatakan pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang dengan cara memimpin, membimbing dengan aturan sehingga mereka bersedia, berkomitmen dan setia melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selanjutnya digunakan teori dari Sunyoto (2019) yang dianggap relevan untuk kajian selanjutnya.

2) Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi menurut Mangkunegara (2020:161) yaitu:

a) Fungsi kepemimpinan sebagai inovator

Sebagai inovator pemimpin mampu mengadakan inovasi-inovasi baik yang menyangkut pengembangan produk, system manajemen yang efektif dan efisien.

b) Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator

(1) Mampu menyampaikan maksud dan tujuan dan komunikasi yang dilakukan secara baik kepada seseorang dan atau sekelompok karyawan sehingga timbul pengertian dikalangan mereka.

(2) Pemimpin harus mampu menanami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan orang lain.

c) Fungsi kepemimpinan sebagai motivator

Sebagai motivator, pemimpin merumuskan dan melaksanakan berbagai kebijakan yang mengarah kepada upaya mendorong karyawan untuk

melaksanakan sesuatu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang mampu memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

d) Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler

Sebagai kontroler (pengendali), pimpinan melaksanakan fungsi pengawasan terhadap berbagai aktivitas perusahaan agar terhindar dari penyimpangan baik terhadap pemakaian sumber daya perusahaan maupun didalam pelaksanaan rencana dan program kerja.

3) Syarat-syarat Pemimpin

Syarat-syarat untuk dapat menjadi pemimpin menurut (Sutarto, 2019: 44-46) adalah :

- a) Kecerdasan (*intelligence*)
- b) Bersemangat (*enthusiasm*)
- c) Berpengaruh (*dominance*)
- d) Percaya diri (*self-confidence*)
- e) Peran serta dan kebersamaan social (*social euilitarianism*).

4) Indikator Kepemimpinan

Variabel kepemimpinan ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator yang diadopsi dari teori kepemimpinan situasional Hersey-Blanchard dalam Robbins (2018:45) yaitu sebagai berikut:

- a) *Telling* (memberi tahu) yaitu kemampuan yang dimiliki pimpinan untuk memberi tahu anggota apa yang harus mereka kerjakan.

- b) *Selling* (menjual) yaitu kemampuan yang dimiliki pimpinan untuk menjual atau memberikan ide-ide kepada anggota.
- c) *Participating* (partisipasi) yaitu kemampuan yang dimiliki pimpinan untuk ikut berpartisipasi dengan anggota.
- d) *Delegating* (mendelegasikan) yaitu kemampuan yang dimiliki pimpinan untuk mendelegasikan tugas kepada anggota.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan acuan berikut ini disampaikan beberapa hasil penelitian yang telah pernah dilakukan oleh berbagai kalangan, sebagai berikut:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Andayani dan Tirtayasa (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang”. Penelitian tersebut menggunakan teknik analisis uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Adapun kesimpulan yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah kedua penelitian ini sama-sama menggunakan kepemimpinan sebagai variabelnya serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah lokasi penelitian, waktu penelitian dan sampel yang digunakan.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Clara, dkk. (2020) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan”. Penelitian tersebut menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Adapun kesimpulan yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah kedua penelitian ini sama-sama menggunakan kepemimpinan dan kompetensi sebagai variabel independen serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah lokasi penelitian, waktu penelitian dan sampel yang digunakan.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Trisnawati, Kadek Ayu ; Mareni, Putu Kepra; Sudja, I Nengah. 2018. Dengan judul *The Influence of Training, Leadership and Competency to Employee Performance with Employee Morale as Moderation Variables (Study on Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Denpasar)*. Dengan analisis Partial Least Square (PLS), software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang diikuti pegawai belum tentu berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Lain halnya dengan kepemimpinan dan kompetensi yang mampu memprediksi positif kinerja pegawai. Informasi dari hasil penelitian lain, semangat kerja mampu

memoderasi secara positif pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut memberikan makna bahwa semangat kerja pegawai yang dirasakan dalam pelaksanaan pekerjaan mampu memperkuat pelaksanaan kegiatan pelatihan sehingga akan mampu meningkatkan kinerja. Meskipun demikian, semangat kerja belum mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Namun, kepemimpinan dan kompetensi merupakan prediktor positif terhadap kinerja karyawan.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Rozi, et al., (2020) dengan judul *The Influence of Leadership on Employee Performance at PT. Stella Satindo in Jakarta*. Penelitian tersebut menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Adapun kesimpulan yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Stella Satindo di Jakarta. Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah kedua penelitian ini sama-sama menggunakan kepemimpinan sebagai variabel independen serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah lokasi penelitian, waktu penelitian dan sampel yang digunakan.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Marjaya dan Pasaribu (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang”. Penelitian tersebut menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Adapun

kesimpulan yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah Kepemimpinan (X_1) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), Motivasi (X_2) dan Pelatihan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah kedua penelitian ini sama-sama menggunakan kepemimpinan dan pelatihan sebagai variabel independen serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah lokasi penelitian, waktu penelitian dan sampel yang digunakan.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Hartomo dan Luturlean (2020) dengan judul *The Effect of Training on the Performance of PT Head Office Employees*. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Penelitian tersebut menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan analisis koefisien determinasi. Adapun kesimpulan yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah Pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah kedua penelitian ini sama-sama menggunakan pelatihan sebagai variabel independen serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah lokasi penelitian, waktu penelitian dan sampel yang digunakan.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Unnafi (2020) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta”. Penelitian tersebut menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Adapun kesimpulan yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta. Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah kedua penelitian ini sama-sama menggunakan pelatihan sebagai variabel independen serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah lokasi penelitian, waktu penelitian dan sampel yang digunakan.
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Supri, Titin Dunggio, and Lisda Van Gobel (2020) dengan judul *The Influence Of Training, Competency, And Motivation On The Performance Of The Office Of The Djalaluddin Airport Operational Unit Of Gorontalo*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai; 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Operasional Bandara Djalaluddin Gorontalo; 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Operasional Bandara Djalaluddin Gorontalo; 4) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan,

kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Unit Operasional Bandara Djalaluddin Gorontalo.

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Taha, Ratna Linda at al. 2020. *The Influence Of Competency And Leadership On Employee Performance In The Bureau Of Financial And Public Administration Of Gorontalo State University*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompetensi pegawai mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (3) Kompetensi pegawai dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada biro keuangan dan administrasi publik Universitas Negeri Gorontalo.
- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Pramono, Abdul Chatim and, Wawan Prahiawan. 2022. *Effect Of Training On Employee Performance With Competence And Commitment As Intervening*. Structural Equation Modeling digunakan untuk menguji signifikansi statistik dari koefisien jalur. Temuan penelitian menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan komitmen berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 11) Penelitian yang dilakukan oleh Naser, Md dan .Tarequl Islam. 2022. *The Influence Of Leadership Development Trainings On Performance And*

Competency. Sebagai hasil dari tesis ini, bisnis-bisnis tersebut mempertimbangkan personel terlatih yang melakukan tugas berdasarkan penelitian kualitatif yang diperoleh secara efektif dan percaya diri. Ini adalah metode berkelanjutan yang digunakan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan pertumbuhan tingkat keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan kompetensi. Karena dengan adanya program pelatihan maka kinerja dan kompetensi pegawai akan meningkat. Oleh karena itu, kinerja dan kompetensi staf sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan temuan yang ada, pelatihan dan praktik serta pengetahuan dan kompetensi pegawai mempunyai pengaruh positif terhadap pegawai, yang berarti terdapat korelasi yang kuat antara program pelatihan, kinerja pegawai, dan kompetensi.

- 12) Penelitian yang dilakukan oleh Khaerani, Reny et al. 2022. *The Effect Of Competence, Training And Career Development On Employee Performance At PT. Citibank*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Citibank yang berjumlah 40 orang. Cara penentuan sampelnya adalah sampling jenuh. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara online menggunakan Google form. Metode pengujian menggunakan regresi linier berganda dan diolah menggunakan SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji F bahwa variabel Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berdasarkan uji t

menunjukkan bahwa hanya variabel Kompetensi dan Pengembangan Karir yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel pelatihan mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja atau kualitas suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

