

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama di lakukan oleh Poluakan, et.al (2018). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai, pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai, dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Jenis penelitian ini membahas pengaruh atau hubungan antara dua variable atau lebih variable x dan variable y. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan output tersebut dapat disimpulkan Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), dan untuk hipotesis H1 diterima, yang menyatakan Pelatihan dan Kompensasi diduga secara bersama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dimana setiap indikator memiliki nilai di atas 0,2845 karena pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0,2845, untuk $df = 48 - 2 = 46$. Pelatihan bagi pegawai sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya pelatihan diharapkan pegawai TVRI Stasiun Sulut akan dapat bekerja lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan. Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Dengan demikian tidak ada pengaruh negatif tapi tidak signifikan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Sehingga dalam rumusan masalah terjawab karena Kompensasi tidak berpengaruh terhadap

Prestasi Kerja Pegawai, dan tujuan penelitian terpenuhi. Hal ini dikarenakan kebanyakan responden lebih memilih menjawab netral dalam indikator insentif dan fasilitas kantor. TVRI Stasiun Sulut lebih membutuhkan dan memberikan kesempatan pelatihan pada pegawai dan untuk kompensasi belum mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai karena harus lebih memfokuskan pada peningkatan dan pemberian pelatihan pada pegawai.

Penelitian kedua di lakukan oleh Nursyahputri dan Saragih (2019). Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis bagaimana pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, bagaimana prestasi kerja yang dihasilkan oleh para karyawan, dan besarnya pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada Unit HCBP (Human Capital Business Partner) PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk). Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausalitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan kedua variable dari seluruh dimensi memperoleh nilai rata-rata dalam kategori baik. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka variabel yang akan terdiri dari variabel eksogen (variabel penyebab) yaitu Pelatihan (X) dan variabel endogen (variabel akibat) yaitu Prestasi Kerja (Y). Persamaan regresi linear sederhana dapat diartikan sebagai berikut: (a). Nilai konstanta sebesar 1,655 menyatakan jika tidak ada Pelatihan (X) maka nilai konsisten Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 1,655. (b). Nilai koefisien regresi X bersifat positif sebesar 0,460, artinya variabel X memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap pertambahan satu satuan Pelatihan (X) akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,460. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada karyawan unit (HCBP) Human Capital Business Partner PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk) tentang pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Prestasi kerja karyawan pada Unit HCBP PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk) masuk dalam kategori baik. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada karyawan unit (HCBP) Human Capital Business Partner PT Telekomunikasi

Indonesia (Tbk) tentang pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Prestasi kerja karyawan pada Unit HCBP PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk) masuk dalam kategori baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa Unit HCBP PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk) memiliki karyawan berkompentensi yang sesuai untuk keberlangsungan perusahaan. Pelatihan yang diberikan pada Unit HCBP PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk) masuk dalam kategori baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa Unit HCBP PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk) memiliki karyawan yang dapat menerapkan hasil pelatihan dengan baik. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Unit HCBP PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk). Terbukti dari hasil koefisien determinasi sebesar 30,25%, sedangkan sisanya 69,75% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada unit HCBP PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk), maka peneliti mengajukan beberapa saran untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya yang dapat dijadikan solusi pertimbangan selanjutnya.

Penelitian ketiga di lakukan Pratama dan Narlan SAP (2019). Penelitian ini dilaksanakan di PT Sentra Anugrah Motor yg beralamat di jalan raya Banjaran No 49 Bandung. Metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan verifikatif dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Metode analisis data menggunakan path analysis dengan bantuan spss 22. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1). Pelatihan di Sentra Anugrah Motor. (2). Motivasi kerja pada karyawan di Sentra Anugrah Motor. (3). Prestasi kerja karyawan di Sentra Anugrah Motor. (4). Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan di Sentra Anugrah Motor. (5). Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Sentra Anugrah Motor. (6). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Sentra Anugrah Motor. Hasil penelitian yang menggunakan metode analisis jalur didapatkan data bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 20,3%, motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 28,1%, dan pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 48,6%. Pelatihan secara

parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di Sentra Anugrah Motor, pelatihan berpengaruh sebesar 0,203 terhadap prestasi kerja. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di Sentra Anugrah Motor, motivasi berpengaruh sebesar 0,281 terhadap prestasi kerja. Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di Sentra Anugrah. Motivasi lebih berpengaruh lebih kuat dibandingkan Pelatihan.

Peneliti Keempat dilakukan oleh Achayar, Gunawan, et.al (2018). Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar, (2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar, (3) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian non-eksperimen eksploratif yang bersifat komparatif dan dikaitkan dengan penelitian korelasional. pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar sebanyak 70 orang, Metode penarikan sampel dengan menggunakan rumus slovin. Pembahasan pada penelitian terkait pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar merujuk pada hasil penelitian dan pembuktian hipotesis dan justifikasi teori yang mendasarinya. Pembahasan mengenai fakta lapangan yang dibuktikan melalui analisis kuantitatif dan bentuk bentuk konkrit dari variabel- variabel bebas yang diteliti terdiri dari Pelatihan dan Motivasi Kerja dan variabel terikat Prestasi Kerja. karakteristik jenis kelamin responden yang paling banyak adalah jenis kelamin perempuan sebanyak 51 responden atau 72,8 % dan karakteristik jenis kelamin responden yang sedikit adalah jenis kelamin adalah laki-laki sebanyak 19 responden atau 27,2 %, hal ini menandakan bahwa pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar didominasi oleh pegawai yang berjenis kelamin perempuan. Hasil penelitian telah membuktikan bahwa Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai kantor Distrik Navigasi Kelas I

Makassar. Hal ini dikarenakan, nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau $32,499 > 3,10$ yang berarti bahwa, variabel bebas akan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Signifikansi tinggi karena $0,000$ lebih kecil dari tingkat alpha sebesar $0,05$. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan variabel pelatihan (X_1), motivasi kerja (X_2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah $0,625$. Angka koefisien determinasi (R^2) menyatakan bahwa variabel pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2), dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi atas variasi perubahan Prestasi kerja (Y) sebesar $0,625$ atau $62,5$ persen. Sedangkan sisanya sebesar $37,5$ persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Pelatihan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Hal ini dapat dikatakan bahwa Pelatihan dan Motivasi Kerja yang baik dapat meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. (2) Secara parsial, Pelatihan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. (3) Berdasarkan nilai koefisien regresi (β) antara variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja, maka variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar adalah variabel Motivasi Kerja dimana nilai koefisien regresinya (β) sebesar $0,542$ dan signifikansi sebesar $0,001$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

Peneliti Kelima dilakukan oleh Soetedjo, Indrawati, et.al (2019). Tujuan dari dilaksanakannya penelitian adalah Untuk mendeskripsikan pelatihan, kompetensi, disiplin kerja dan prestasi kerja pegawai kantor Pertanahan Kabupaten Tuban. Untuk mengetahui secara simultan dan parsial pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Pertanahan Kabupaten Tuban. Jenis penelitian ini adalah penelitian explanatory yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis

dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi Pelatihan, Kompetensi, Disiplin pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban dalam kondisi baik. Sedangkan kondisi variabel Prestasi Kerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban dalam kondisi sangat baik. Secara simultan Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai. Secara parsial variabel Pelatihan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban, sedangkan variabel kompetensi berpengaruh tidak signifikan. Untuk mengetahui kondisi variabel Prestasi kerja pegawai (Y), Pelatihan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Disiplin (X_3) Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban menggunakan skala likert 1-5, dimana 5: sangat baik, 4: baik, 3: cukup baik, 2: kurang baik, 1: tidak baik. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (mean) dan simpangan baku (standar deviation), nilai minimum dan maksimum serta dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu Prestasi kerja pegawai (Y_1), Pelatihan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Disiplin (X_3). Menurut hasil analisis data yang sudah dilakukan, variabel pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai dengan nilai t hitung variabel Pelatihan sebesar 3.024 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.004 (lebih kecil dari 0,05), sehingga secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatwan Syawal (2017) dan Aris Baharudin, et al (2013) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Pelatihan dijadikan sebagai usaha untuk mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap. Pegawai merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, pegawai dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga apabila terdapat perubahan pada Pelatihan maka akan

berpengaruh pada kenaikan Prestasi Kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban.

Peneliti Keenam dilakukan oleh Akter dan Husain (2016). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh kompensasi (CN) pada kinerja pekerjaan (JP). Untuk mengeksplorasi hasilnya, berbagai item CN dan JP telah dipertimbangkan untuk mengukur efeknya. Dan untuk mencapai tujuan penelitian ini, penulis telah melakukan survei kuesioner dan data telah dikumpulkan dari 261 responden yang bekerja di dua puluh organisasi garmen readymade (RMG) yang berbeda di Chittagong, Bangladesh. Meskipun organisasi dapat mengikuti kebijakan kompensasi berbasis kinerja (PBCNP), kebijakan kompensasi berbasis prestasi (MBCNP), kebijakan kompensasi berbasis hasil (OBCNP), kebijakan kompensasi berbasis kompetensi (CBCNP) atau kebijakan kompensasi berbasis ekuitas (EBCNP) secara individual atau menggabungkan dua-tiga kebijakan atau teknik lainnya tetapi semua ini dimasukkan sebagai kebijakan kompensasi implisit di bawah struktur komprehensif skema kompensasi organisasi yang secara signifikan terkait dengan kinerja pekerjaan. Kerangka Hipotesis menunjukkan bahwa ada efek positif dari kompensasi (CN) pada kinerja pekerjaan (JP). Karena, jika skema kompensasi, kebijakan atau strategi didefinisikan dengan baik, sistematis atau adil untuk semua karyawan maka mereka akan termotivasi dan puas dan untuk itu kinerja pekerjaan (JP) karyawan akan meningkat. Selain itu, juga dinyatakan bahwa skema KOMPENSASI dapat disusun atau dialokasikan dengan kebijakan kompensasi berbasis kinerja (PBCNP), kebijakan kompensasi berbasis prestasi (MBCNP), kebijakan kompensasi berbasis hasil (OBCNP), kebijakan kompensasi berbasis kompetensi (CBCNP) dan kebijakan kompensasi berbasis ekuitas (EBCNP); berhubungan positif dengan kinerja pekerjaan yaitu, jika analisis data kuantitatif untuk kompensasi (dihubungkan oleh PBCNP, MBCNP, OBCNP, CBCNP dan EBCNP) ditentukan secara positif terkait dengan kinerja pekerjaan, itu berarti bahwa ada hubungan positif antara PBCNP dan JP, MBCNP dan JP, OBCNP dan JP, CBCNP dan JP, EBCNP dan JP, yaitu, asosiasi positif keseluruhan antara kompensasi (CN) dan kinerja pekerjaan (JP). Penelitian ini dilakukan dengan mengambil karyawan organisasi garmen sebagai responden dan data telah dikumpulkan dari 261 responden yang bekerja sebagai karyawan

manajerial / karyawan tingkat menengah (wakil manajer, asisten manajer, pejabat senior, dll.) / Entry-level (petugas, eksekutif, pejabat Jr, dll.) karyawan di berbagai organisasi garmen di Chittagong, Bangladesh. Para responden telah diminta untuk memberikan pendapat mereka tentang berbagai item kompensasi dan kinerja pekerjaan dari perspektif organisasi masing-masing dan mereka telah diyakinkan bahwa setiap informasi yang diberikan oleh mereka akan dirahasiakan dan akan digunakan hanya untuk tujuan akademik.

Penelitian ke tujuh oleh Belly Onanda. Studi ini meneliti pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Organisasi dari 7 cabang KCB terpilih di Mombasa. KCB melakukan berbagai upaya untuk memotivasi para pekerjanya. Penelitian, pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja dilakukan oleh peneliti, dengan tujuan tunggal membangun hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan di tempat kerja. Penelitian ini dilakukan dengan pekerja KCB yang merupakan populasi dan sampel berjumlah 70 diambil darinya. Pendekatan metodologi campuran sehingga desain kuantitatif dan kuantitatif digunakan dalam melakukan penelitian. Keduanya dianggap karena jasa salah satu mengimbangi kelemahan yang lain. Kedua jenis ini valid dan bermanfaat tetapi tidak saling eksklusif. Intinya adalah kedua metode memastikan pemahaman yang lebih besar dari suatu populasi. Teknik pengumpulan data adalah metode studi kasus bersama kuesioner. Instrumen digunakan dalam mengumpulkan data. Sebagian besar literatur yang ditinjau oleh studi tentang teori motivasi dan praktik terkonsentrasi pada berbagai teori mengenai sifat manusia pada umumnya dan motivasi pada khususnya, gagal memberikan apa pun yang konkret pada aspek-aspek praktisnya di tempat kerja. Responden yang berpartisipasi dalam survei diminta bervariasi pertanyaan terkait dengan motivasi karyawan; bentuk motivasi, kebutuhan individu karyawan, persepsi karyawan tentang faktor motivasi yang meningkatkan prestasi dan relevansi motivasi karyawan dengan suatu organisasi. Data yang dikumpulkan dan dianalisis menunjukkan bahwa, karyawan yang termotivasi dengan baik dapat memberikan yang terbaik secara optimal. Hasil penelitian dan interpretasinya mengungkapkan bahwa; Para peserta dalam survei memiliki sebanyak (25%) antara rentang usia 31-40, (58,3%) antara rentang usia di bawah 30 dan (16,7%) di atas 50 tahun ini menyiratkan bahwa untuk bekerja di bank satu

kebutuhan menjadi relatif lebih muda dan tidak heran mereka bisa duduk di belakang menatapnya selama lebih dari 8 jam. Sebagian besar responden tentang (16,7%) telah bekerja dengan bank untuk jangka waktu 1-5 tahun, 50% telah bekerja antara 5-10 tahun, dan 33,3 telah bekerja antara 10-15 tahun, yang menyiratkan penelitian mencapai tujuannya, karena pekerja dalam kisaran itu berada dalam posisi terbaik untuk mengartikulasikan pandangan mereka lebih baik tentang masalah motivasi di bank. Kepercayaan, rasa hormat dan harapan yang tinggi dilihat oleh sebagian besar pekerja sehingga (71%) sebagai bentuk motivasi yang menunjukkan bahwa sebagai karyawan mereka menginginkan harga diri dari manajemen dan kolega dan harga diri dan harga diri untuk orang lain sementara (29%) mendukungnya. Pengembangan staf berikutnya pada skala sebagai total (56%) berpendapat bahwa sebagai karyawan sangat membutuhkan kebutuhan ini, sehingga mampu mewujudkan tujuan dalam hidup dan pengembangan diri yang berkelanjutan. memfasilitasi proses menjadi keseluruhan yang mereka harapkan. Sisanya (20%) dan (24%) masing-masing setuju dan sangat tidak pasti. Karyawan mengungkapkan bahwa bonus memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka, menyatakan bahwa bonus datang pada saat keadaan sulit sehingga untuk berbicara, memberi mereka bantuan. Akomodasi yang baik dilihat oleh (79%) dari responden sebagai sangat vital untuk kinerja optimal yang menunjukkan bahwa memiliki tempat untuk meletakkan kepala dan rumah keluarga seseorang memberikan ketenangan pikiran untuk melakukan daripada bangun setiap pagi berantakan dan tidak tahu ke mana harus pergi. tidur selanjutnya. komitmen dan deskripsi pekerjaan mereka memohon dan sangat membutuhkan agar mereka dapat secara kompeten menangani tanggung jawab tambahan yang diberikan kepada mereka oleh manajemen Semua temuan ini disatukan dan melaporkan pandangan karyawan KCB menunjukkan bahwa memang ada hubungan antara motivasi dan kinerja di tempat kerja karena semua variabel yang diteliti menunjuk pada fakta bagaimana perasaan karyawan tentang diri mereka sendiri, pekerjaan mereka dan diperlakukan oleh manajemen berjalan lama untuk menentukan output mereka.

Peneliti Kedelapan dilakukan oleh Akram, et.al (2018). Kompensasi, motivasi dan pelatihan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja

karyawan, sehingga dianggap sebagai bagian integral dari organisasi mana pun. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan dampak pelatihan dan kompensasi pada kinerja pekerjaan bersama dengan peran motivasi yang moderat. Data berbasis survei dikumpulkan dari 160 orang dari berbagai organisasi sektor publik Pakistan. Kuisisioner tertutup berakhir digunakan untuk tujuan ini. Studi ini menemukan bahwa pelatihan dan kompensasi secara positif mempengaruhi kinerja pekerjaan sedangkan pengaruh motivasi yang moderat tidak terbukti. Makalah ini diyakini sebagai yang pertama untuk menguji pengaruh pelatihan dan kompensasi pada kinerja pekerjaan dengan bantuan motivasi di sektor publik Pakistan. Teknik Sampling Nyaman diadopsi untuk mengumpulkan data dari 6 organisasi sektor publik Pakistan termasuk 2 pabrik manufaktur besar, 2 universitas, 1 penyedia telekomunikasi dan 1 bank. Sekitar 200 kuesioner dibagikan secara total dari mana 170 dikumpulkan kembali, 10 di antaranya tidak dapat digunakan. Itu memberikan tingkat respons 80%. Selain itu, jaminan kerahasiaan dan anonimitas tanggapan diberikan kepada responden. Semua peserta mengambil bagian dalam penelitian ini secara sukarela. Sebagian besar peserta adalah lajang (61,3%), laki-laki (78,1%) dengan usia rata-rata 21 hingga 30 tahun (25%). Mayoritas responden bekerja pada posisi non-manajerial (62,5%) dari mana sebagian besar dari mereka bekerja dengan organisasi dari 1 hingga 10 tahun (32,5%). Pendidikan rata-rata mereka adalah Master (48%). Data yang dikumpulkan dari survei dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Hubungan kompensasi dengan kinerja pekerjaan ditemukan signifikan ($\beta = 0,077$, $p < 0,001$), maka hipotesis 2 diterima. Hasil lebih lanjut menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pekerjaan ($\beta = 0,904$, $p < 0,001$), oleh karena itu hipotesis 3 diterima. Hasil analisis regresi dimoderasi menunjukkan bahwa motivasi tidak memoderasi hubungan pelatihan dan kinerja kerja ($\beta = -0,002$, $p = ns$), akibatnya hipotesis 4 ditolak. Hasil moderasi motivasi pada hubungan kompensasi dan kinerja ditemukan tidak signifikan ($\beta = -0,072$, $p = ns$) oleh karena itu hipotesis 5 juga ditolak. Dari analisis data statistik diamati bahwa tingkat motivasi karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Juga ditemukan bahwa motivasi memandu karyawan untuk menyelesaikan tujuan organisasi dan dapat

membangun hubungan yang bersahabat di antara semua staf organisasi (Afful-Broni, 2012). Kinerja individu ditemukan oleh tiga faktor yaitu motivasi, lingkungan kerja dan kemampuan (Davidoff, 1987). Motivasi dapat menjadi sumber hasil perilaku karyawan yang positif seperti ketekunan, kinerja dan produktivitas (Grant, 2008). Lingkungan yang mendukung harus diberikan kepada karyawan oleh sektor publik sehingga mereka dapat prestasi kerja lebih baik. Harus ada analisis kebutuhan pelatihan untuk menyoroti manfaat pelatihan. Pelatihan dan konferensi pelatihan secara berkala harus diadakan bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi mereka.

Peneliti kesembilan yaitu Aldi dan Susanti (2019). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. Teknik sampling yang digunakan adalah *tottal sampling*, sedangkan jumlah sampel yang digunakan untuk analisis adalah 36 orang. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu stress kerja dan motivasi kerja. Variabel stress kerja dan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. Sedangkan nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini ditemukan sebesar 0,014 atau sama dengan 1,4%. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa dari prestasi kerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh stress kerja dan motivasi kerja sebesar 1,4%, sedangkan sisanya 98,6% diduga dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, budaya organisasi, iklim kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. Penelitian ini memberikan rekomendasi praktis untuk manajemen PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Padang untuk terus berupaya meningkatkan prestasi kerja di masa yang akan datang.

2.2. Landasan Teori

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Sutrisno (2016:5) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Cushway dalam Sutrisno (2016:7) tujuan MSDM meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembanaan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antara pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sementara itu, menurut Schuler et al, dalam Sutrisno (2016:8) setidaknya SDM memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

2.2.2 Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Sedangkan Menurut Sonny dalam Sinambela (2016:169) pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Mangkuprawira dan Hubeis (dalam Hamali, 2016: 62) menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja.

Berdasarkan tiga pengertian pelatihan menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan yang terdiri dari beberapa jenis indikator yaitu keterampilan, pengetahuan, dan psikomotorik guna membantu mencapai tujuan dari sebuah pekerjaan.

2.2.2.1 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Suparyadi (2015:184-186) tujuan dan manfaat pelatihan yaitu:

1. Tujuan Pelatihan
 - a. Meningkatkan Produktivitas

Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan mampu bekerja dengan lebih baik daripada

karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya.

b. Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi

Penguasaan pengetahuan dan meningkatnya keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yang diperoleh karyawan dari suatu program pelatihan, akan membuat mereka mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.

c. Meningkatkan Daya Saing

Karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya berpeluang mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga akan mampu bekerja semakin efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Bekerja secara efektif berarti mampu menghasilkan produk yang standar sesuai dengan keinginan pelanggan, dan secara efisien berarti dalam menghasilkan jumlah produk yang sama, karyawan ini menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.

2. Manfaat Pelatihan

a. Meningkatkan Kemandirian

Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan lebih mandiri dan hanya sedikit memerlukan bantuan atasan untuk melaksanakan pekerjaannya.

b. Meningkatkan Motivasi

Motivasi karyawan yang dilatih sesuai bidang pekerjaannya akan meningkat. Hal ini disebabkan oleh dua hal, yaitu pertama bahwa dengan menguasai pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaannya maka mereka menjadi lebih yakin dan percaya diri mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, kedua pelatihan memberikan kesadaran kepada karyawan bahwa dirinya menjadi bagian dan diperlukan kontribusinya oleh organisasi sehingga mereka merasa dihargai oleh organisasi.

c. Menumbuhkan Rasa Memiliki

Rasa diakui keberadaannya dan kontribusinya sangat diperlukan oleh organisasi serta pemahamannya tentang tujuan-tujuan organisasi yang

diperoleh selama pelatihan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri setiap karyawan terhadap masa depan dan eksistensi organisasi.

d. Mengurangi Keluarnya Karyawan

Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaannya akan merasa nyaman bekerja. Kenyamanan dalam bekerja ini juga disebabkan oleh adanya rasa dihargai atau diakui keberadaan dan kontribusinya oleh perusahaan. Pada akhirnya, karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaan dan organisasinya akan merasa puas sehingga mereka tidak berpikir untuk keluar dari pekerjaannya sekarang dan mencari pekerjaan di perusahaan lain.

e. Meningkatkan Laba Perusahaan

Karyawan yang terlatih dengan baik akan mampu memproduksi barang atau jasa yang dapat memuaskan pelanggan sehingga hal ini dapat mendorong pelanggan menjadi setia atau loyal. Pelanggan yang setia atau loyal akan melakukan pembelian kembali dan bahkan merekomendasikan orang lain untuk mengonsumsi atau menggunakan barang atau jasa seperti mereka. Dengan demikian sangat mungkin penjualan menjadi lebih banyak, sehingga laba perusahaan dapat meningkat.

2.2.2.2. Jenis-jenis Pelatihan

Menurut Akrani dalam Kaswan (2016:213) ada 4 (empat jenis) pelatihan yang berbeda pelatihan-pelatihan itu adalah sebagai berikut:

a. Pelatihan induksi

Bertujuan mengenalkan organisasi kepada karyawan yang baru diangkat, ini merupakan pelatihan yang singkat dan informatif yang diberikan segera setelah bergabung dengan organisasi tersebut, tujuannya memberikan informasi “selayang pandang” kepada karyawan.

b. Pelatihan pekerjaan

Berkaitan dengan pekerjaan khusus dan tujuannya adalah memberikan informasi dan petunjuk yang sesuai kepada karyawan sehingga memungkinkan mereka melaksanakan pekerjaan secara sistematis, tepat efisien, dan akhirnya dengan percaya diri.

- c. Pelatihan untuk promosi adalah pelatihan yang diberikan setelah promosi tetapi sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi, tujuannya untuk memberi kesempatan pada karyawan melakukan penyesuaian diri dengan tugas pekerjaan di level lebih tinggi.
- d. Pelatihan penyegaran adalah memperbaharui ketrampilan professional, informasi dan pengalaman seseorang yang menduduki posisi eksekutif penting.
- e. Pelatihan untuk pengembangan manajerial adalah diberikan kepada manajer agar meningkatkan efesinsinya dan dengan demikian memungkinkan mereka menerima posisi yang lebih tinggi, perusahaan harus menyediakan semua jenis pelatihan.

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Gary Dessler (2015:284), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

Mengingatn pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kaulifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

- a. Kualifikasi/kompetensi yang memadai
- b. Memotivasi peserta
- c. Kebutuhan umpan balik.

2. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

- a. Semangat mengikuti pelatihan
- b. Keinginan untuk memperhatikan.

3. Metode

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

- a. Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan.

b. Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.

4. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

a. Menambah kemampuan

b. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan

5. Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

a. Keterampilan peserta pelatihan.

b. Pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

2.2.3 Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Menurut Kamus Besar Indonesia adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu atau usaha usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki atau mendapat kepuasan atas perbuatannya. Menurut Sutrisno (2016:109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Menurut Raharjo (2013:154) motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka mengejar suatu tujuan.

2.2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Sutrisno (2016:116) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas factor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

a. Faktor-faktor Intern antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai
- b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana dan
- d. Perusahaan tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Karyawan akan merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

- a. Hak otonomi
- b. Variasi dalam melakukan pekerjaan
- c. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
- d. Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja

yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

2.2.3.2 Dimensi Motivasi

David Mc.Clelland dengan teori motivasi prestasi dalam Edy Sutrisno (2016:128) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

1. *Need for achievement*, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

2. *Need for affiliation*, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
3. *Need for power*, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memerdulikan perasaan orang lain.

2.2.4 Kompensasi

Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2.2.4.1 Tujuan Kompensasi

Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.
2. Kepuasan kerja, Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.
3. Pengadaan efektif, Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah.
4. Motivasi, Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relative kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentersasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh buruh, Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

2.2.4.2 Faktor-faktor Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Badriyah (2015:16) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yang diberikan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan), kompensasi relatif kecil. Sebaliknya, jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat buruh/Organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Pegawai

Jika produktivitas kerja pegawai baik dan banyak, kompensasi akan semakin besar. Begitu juga sebaliknya, jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit, kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi pegawai. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup/Cost of living

Apabila biaya hidup di suatu daerah tinggi, tingkat kompensasi/upahnya pun semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di suatu daerah rendah, tingkat kompensasi/upahnya pun relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada Bandung.

7. Posisi jabatan pegawai

Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya, pegawai yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, gaji/balas jasa akan semakin besar. Sebaliknya, pegawai yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang, tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju(boom), tingkat upah/kompensasi semakin besar karena mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju(depresi) tingkat upah rendah karena terdapat banyak pengangguran (disqueshed unemployment).

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Apabila jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar, tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Akan tetapi,

jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaan) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi Hasibuan dalam Sinambela (2016:235):

1. Upah dan Gaji

Upah dan Gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan karyawan atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang diberikan secara tetap.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan bayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Contoh-contoh tunjangan sebagai pelindung kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan karyawan.

4. Fasilitas

Pengertian Kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan bekerja. Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses internet, seragam kerja, dan sebagainya.

2.2.5 Prestasi Kerja

Mangkunegara (2015:13) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja.

Hasibuan (2015:87) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin perusahaan dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada pada masing-masing pegawai yang akan menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi. Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai karyawan baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya.

Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu

2.2.5.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Mangkunegara (2015:13), ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

1. Faktor Kemampuan : secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari maka dia akan lebih mudah

mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi: motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.
3. Faktor Situasi: situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

2.2.5.2 Manfaat Prestasi Kerja

Siagian (2015:227) menyatakan penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat untuk beberapa kepentingan yaitu:

- a. Mendorong peningkatan prestasi kerja.
- b. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
- c. Untuk kepentingan mutasi pegawai seperti promosi, alih tugas, ahli wilayah maupun demosi.
- d. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi pegawai.

Hasibuan (2015:87) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja.

Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

2. Pengetahuan.

Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

3. Penyesuaian pekerjaan.

Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.

4. Hubungan kerja.

Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

2.3 Keterkaitan Antara Variabel Penelitian

2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi kerja

Penelitian pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja dilakukan oleh Poluakan (2017), yang menyatakan bahwa pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Pelatihan akan menentukan prestasi karyawan, semakin banyaknya pelatihan semakin besar prestasi kerja karyawan yang didapatkan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi kerja

Penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja dilakukan oleh Muzakkir (2018), motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja PT. Trikarya Adhi Komunika. Semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan akan dapat menimbulkan prestasi kerja yang tinggi. Sebaliknya apabila motivasi tidak diperhatikan maka akan dapat menghasilkan tingkat prestasi kerja pegawai yang rendah.

2.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja dilakukan oleh Poluakan (2017), Disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Perusahaan dalam menetapkan sistem kompensasi bertujuan untuk mengikat serta menahan karyawan yang potensial. Dengan kata lain, sistem kompensasi yang di laksanakan oleh perusahaan bertujuan untuk dapat meningkatkan motivasi dan prestasi kerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian pengaruh pelatihan, motivasi, kompensasi terhadap prestasi kerja dilakukan oleh Akram (2018), Pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh pekerjaan yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, fikiran, kecakapan, pengetahuan dan sikap. Kompensasi yang lebih baik dapat memotivasi karyawan. Prestasi kerja karyawan dilihat pada kontribusi karyawan baik itu dari segi kemauan dan kemampuannya untuk bekerja secara optimal, pelatihan meningkatkan potensi, motivasi, pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga perusahaan mudah mengidentifikasi ukuran kompensasi yang diberikan sebagai imbalan (bonus), kompensasi ini sebagai bentuk penghargaan prestasi kerja oleh perusahaan agar karyawan memenuhi kebutuhan hidup dan cenderung menciptakan semangat sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya, dengan adanya motivasi tersebut menjadikan karyawan bersikap positif terhadap tujuan perusahaan.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Sugiyono (2017:84), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah tersebut dapat berupa pernyataan tentang hubungan dua variabel atau lebih, perbandingan (komparasi), atau variabel mandiri (deskripsi). Hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₁ : Diduga Terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

H₂ : Diduga terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

H₃ : Diduga Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

H₄ : Diduga Terdapat Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

2.5 Kerangka Konseptual Penelitian

Sugiyono (2015:177) mengemukakan bahwa seorang peneliti harus menguasai teori ilmiah sebagai dasar menyusun kerangka konseptual atau kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:

