

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan teori

2.1.1. Manajemen sumber daya manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tingkat tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur yaitu: manusia, uang, metode, materi, organisasi, dan pasar. Unsur manusia ini berkembang menjadi suatu bilangan ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM. Menurut Desler (2017) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan. Menurut Mondy dan Noe dalam MSDM (2018) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (human resource management) sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dan menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam MSDM (2018) menyampaikan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sementara itu Hani Handoko dalam MSDM (2018) mengatakan bahwa MSDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi/perusahaan, serta menurut Boone & Kurtz mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah fungsi untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualifikasi untuk melaksanakan aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dari teori teori diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan bersama, dimana SDM diberikan pendidikan serta pelatihan kerja agar dapat mengembangkan kemampuan dirinya dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan serta kontribusinya diperusahaan.

2.1.1.1. Fungsi manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi-fungsi yang harus diperhatikan, seperti fungsi manajerial dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2013).

1. Perencanaan, adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan, perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
2. Pengorganisasian, adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan, adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian, adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan, adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan, adalah proses peningkatamn keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi, adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian, adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan, adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan, adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. Pemberhentian, adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.1.2. Komponen MSDM

Menurut Sri Larasati dalam MSDM (2018)

1. Pengusaha; “orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan keuntungn “..
2. Karyawan: sumber daya manusia (karyawan atau staff) adalah inti utama dari sebuah perusahaan dan merupakan kekayaan utama dari perusahaan, tanpa adanya karyawan manajemen tidak akan berjalan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang diharapkan oleh suatu perusahaan.
3. Pemimpin atau Manajer; orang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan, memerintah, mengontrol orang lain serta yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh bawahannya

2.1.1.3. Peranan MSDM

Menurut Sri Lestari dalam MSDM (2018) manajemen seperti yang kita ketahui adalah ilmu yang memberikan kita pengetahuan tentang cara cara menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan menggunakan orang lain. Oleh karenanya perlu mengetahui peranan MSDM sehingga dapat mengetahui pentingnya sumber daya manusia, yang merupakan inti dari manajemen itu sendiri.

1. Melakukan analisis jabatan (menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specificaton*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen (menetapkan penarikan, seleksi), dan penempatan karyawan berdasarkan *prinsip the right man in the right place and the right man on the right job*.
3. Menetapkan upah, gaji, dan cara memberikan kompetensi, memberikan insentif
4. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, mutasi, pensiun dan pemberhentian.
5. Mengatur program pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan
6. Membangun komitmen kerja.
7. Mensosialisasikan, melaksanakan dan mengevaluasi pelaksanaan K3.
8. Menyelesaikan perselisihan antar karyawan atau perselisihan perburuhan

9. Menyelesaikan keluhan dan relationship karyawan.
10. Meramalkan penawaran & permintaan SDM pada masa yang akan datang.
11. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

2.1.1.4. Tujuan MSDM

Menurut Sri Lestari dalam MSDM (2018) Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, produktivitas diartikan sebagai hasil produksi (*output*) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola pekerja secara efektif. Ada 4 (Empat) tujuan manajemen SDM yaitu:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.2. Pendidikan

2.1.2.1. Pengertian pendidikan

Setiap manusia mempunyai peran yang dominan dan aktif dalam setiap kegiatan yang ada di organisasi. Karena manusia akan menjadi tokoh utama atau pelaku serta penentu dalam

terwujudnya tujuan organisasi Pendidikan merupakan kegiatan dalam meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan terhadap persoalan – persoalan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan menurut Flippo dalam Masud (2011). Menurut Flipo dalam Hasibuan (2008) mendefinisikan pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara keseluruhan. Kemudian menurut Husnan dalam Sutrisno (2014) mendefinisikan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

2.1.2.2. Metode pendidikan

Menurut Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2012) metode pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Training methods

Digunakan sebagai metode pendidikan (*development*), karena manajer adalah juga karyawan. Latihan dalam kelas seperti rapat, studi kasus, ceramah, dan *role playing*.

2. Under study

Teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya. Disini calon disiapkan untuk mengisi jabatan tempat ia berlatih apabila pimpinannya berhenti.

3. Job Rotation and Planned Progression

Teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan kejabatan lainnya secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan.

4. Coaching and Counseling

Suatu metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan ketrampilan kerja kepada bawahannya.

5. Junior Board of Executive or Multiple Management

Suatu komite panasehaat tetap yang terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah-masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan kepada manajer lini.

6. *Commitee Assgnment*

Komite yang dibentuk untuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisis, dan melaporkan suatu masalah kepada pimpinan.

7. *Bussines Games*

Pengembangan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu.

8. *Senistifity Training*

Mengerti tentang dirinya sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam diantara para karyawan, dan mengembangkan keahlian setipa karyawan yang spesifik.

9. *Other Development Methods*

Untuk tujuan pendidikan terhadap manajer, harus dapat meningkatkan keahlian, keterampilan kecakapan dan kualitas agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih efektif dan mencapai prestasi kerja optimal.

2.1.2.3. Indikator pendidikan

Menurut Mamahit (2009) dalam Pojoh, et al (2014) menyatakan bahwa indikator pendidikan adalah :

1. Pengalaman Akademis
2. Wawasan
3. Pengembangan sikap

2.1.3. Pelatihan

Menurut Gary Dessler (1997) Pelatihan adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Menurut Widodo (2015) pelatihan adalah suatu kegiatan individu meningkatkan keahlian dan pengetahuan dengan metode sistematis hingga pada akhirnya seseorang memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Sedangkan Wexley dan Latham dalam Marwansyah (2016), mereka mendefinisikan pelatihan dan pengembangan sebagai upaya terencana oleh sebuah organisasi untuk memfasilitasi karyawannya dalam mempelajari perilaku yang terkait dengan pekerjaan. Menurut Mangkunegara dalam Priansa (2014) terdapat dimensi-dimensi dari pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Sasaran Tujuan dan Sasaran Pelatihan Harus Jelas dan Dapat Diukur. Pelatihan merupakan cara yang digunakan oleh setiap organisasi dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan bagi pegawainya. Mengingat biaya yang akan dikeluarkan tidak sedikit,

maka pelatihan harus diukur kemana arah pelatihan tersebut, siapa saja yang wajib mengikuti dan apa tujuan dari pelatihan tersebut.

2. Instruktur atau Pelatih Para Pelatih Harus Ahlinya yang Berkualifikasi Memadai (Profesional). Keprofesionalan seorang pelatih memang sebuah keharusan karena bagaimana mungkin pegawai yang akan diberikan pelatihan mendapatkan wawasan yang lebih jika seorang pelatihnya tidak qualified dibidangnya.
3. Materi Pelatihan Materi Pelatihan Harus Disesuaikan dengan Tujuan yang Hendak Dicapai. Model pelatihan yang diprioritaskan oleh organisasi bagi pekerjanya, harus disesuaikan dengan tujuan akhir dari pelatihan tersebut. Sehingga pelatihan yang dilaksanakan akan lebih efektif.
4. Metode Pelatihan Metode Pelatihan Harus Sesuai dengan Kemampuan Pegawai yang Menjadi Peserta. Setiap pegawai memiliki kekuatan dan kelemahan yang ada pada diri masing-masing. Hal ini mengharuskan organisasi harus pintar menyeleksi dan memonitor mengenai metode apa yang sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai, organisasi harus bisa melihat hal-hal apa saja yang dibutuhkan pegawai agar dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Karena akan berdampak pada bagaimana para pegawai menangkap materi yang diberikan
5. Peserta Pelatihan Peserta Pelatihan Harus Memenuhi Persyaratan yang Ditentukan. Ini adalah hal yang cukup penting, namun sering diabaikan oleh tim yang mengadakan pelatihan. Padahal jika persyaratan dijalankan sesuai dengan yang berlaku, maka peserta akan mendapatkan banyak keuntungan setelah mengikuti pelatihan. Sebaliknya, jika persyaratan peserta diabaikan maka pelatihan yang mereka ikuti tidak akan membuahkan hasil yang maksimal. Tentu saja hal ini akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi.

2.1.3.1. Tujuan pelatihan kerja

Tujuan pelatihan kerja menurut mangkunegara adalah:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktifitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan pengembangan karyawan

2.1.3.2. Metode pelatihan

Metode pelatihan menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut: 1. *On the job*

Para peserta latihan bekerja ditempat untuk belajar atau meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Metode latihan ini dibedakan dalam dua cara yaitu cara formal dan informal. Dalam cara informal pelatih menyuruh peserta latihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian diperintahkan untuk mempraktikannya. Sedangkan, dalam cara formal, supervisor menunjuk seseorang karyawan senior untuk memperhatikan pekerjaan tersebut, selanjutnya para peserta latihan melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan karyawan senior.

2. *Vestibule Metode*

Latihan yang dilakukan didalam kelas atau bengkel suatu perusahaan industri untuk memperkenalkan suatu kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut. Melalui percobaan, di buat suatu dari bahan, alat-alat dan kondisi yang akan mereka temui dalam situasi kerja yang sebenarnya.

3. *Demonstration and example Metode*

Latihan ini dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan cara mengerjakan sesuatu pekerjaan. Metode ini sangat efektif karena peserta melihat sendiri teknik pengerjaannya beserta penjelasannya, bahkan jika perlu mempraktikannya.

4. *Simulation*

Merupakan pekerjaan yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasu yang sebenarnya, tetapi hanya merupakan tiruan saja. Simulasi merupakan teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpai peserta kelak.

5. *Apprenticeship*

Merupakan suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukaran, sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaanya.

6. *Classroom Methods*

Metode pertemuan dalam kelas meliputi pengajaran, rapat, metode studi kasus dan metode seminar.

7. *Lecture* (ceramah atau kuliah)

Metode ini diberikan kepada peserta dalam jumlah banyak di suatu kelas. Pelatih mengajarkan teori-teori yang diperlukan, sedang yang dilatih mencatat serta mempresentasikannya. Metode ini merupakan suatu metode tradisional, karena hanya pelatih yang berperan aktif sedangkan peserta bersikap pasif, cenderung dengan komunikasi sederhana saja.

8. *Conference* (rapat)

Konferensi merupakan suatu pertemuan moral formal di mana terjadi diskusi atau konsultasi tentang suatu yang penting. Konferensi menekankan adanya diskusi kelompok kecil, materi pelajaran yang terorganisasi, dan melibatkan peserta aktif. Metode konferensi, proses belajar berdasarkan partisipasi lisan dan interaksi antar peserta (anggota peserta). Peserta dianjurkan untuk memberikan gagasan-gagasan dan kemudian didiskusikan, dievaluasi dan mungkin pula dapat di ubah oleh pendapat dan pandangan-pandangan dari peserta lainnya. Pada konferensi, jumlah peserta sekitar 15 sampai 20 orang. Metode ini sangat berguna untuk pengembangan terhadap pengertian-pengertian dan pembentukan sikap-sikap baru. Adapun kelemahan metode konferensi adalah terbatasnya peserta pada kelompok kecil, sehingga relatif menjadi lebih besar.

9. *Programmed Instruction*

Metode bimbingan berencana terdiri serangkaian langkah yang berfungsi sebagai pedoman dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau sekelompok pelaksanaan pekerjaan. Metode bimbingan berencana meliputi langkah-langkah 20 yang telah diatur terlebih dahulu mengenai prosedur yang berhubungan dengan penguasaan keterampilan khusus atau pengetahuan umum. Bimbingan berencana dapat dengan menggunakan buku, pedoman (*manual*), mesin petunjuk pengajar (*Teaching-machine*).

2.1.3.3. Komponen pelatihan kerja

Komponen pelatihan kerja menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dapat terukur.
2. Instruktur pelatihan kerja harus memiliki kualifikasi yang memadai
3. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

2.1.3.4. Tahapan pelatihan kerja

Menurut Rivai (2015) tahapan dalam pelatihan yang menjadi tolak ukurnya adalah

1. Penilaian kebutuhan

Penilaian kebutuhan adalah suatu diagnose untuk menentukan masalah yang dihadapi saat ini dan tantangan dimasa yang akan datang yang harus dapat dipenuhi oleh program pelatihan.

Ada enam langkah sistematis untuk mengetahui atau menilai kebutuhan pelatihan: a.

Mengumpulkan data untuk menentukan lingkup kerja TNA

b. Menyusun uraian tugas menjadi sasaran pekerjaan dari sasaran yang ditentukan

c. Mengukur instrumen untuk mengukur kemampuan kerja

d. Melaksanakan pengurukuran peringkat kemampuan kerja

e. Mengolah data hasil pengukura dan penafsiran data hasil pengolahan

f. Menetapkan peringkat kebutuhan pelatihan

2. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan ini harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan dan mampu membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondiis bagaimana hal tersebut dapat dicapai .tujuan yang dinyatakan kemudian menjadi standar terhadap kinerja individu dan program yang dapat diukur.

3. Materi program

Materi ini disusun berdasarkan kebutuhan dan tujua pelatihan .kebutuhan yang dimaksudkan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan atau berusaha untuk mempengaruhi sikap.

4. Prinsip pembelajaran

Prinsip pembelajaran ini merupakan pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif, maka semakin banyak prinsip ini direfleksikan kedalam pelatihan, maka semakin efektif pelatihan tersebut. Prinsip ini mengandung unsur partisipasi, pengulangan, relevansi, pengalihan, dan umpan balik.

a. Partisipasi, partisipasi ini meningkatkan motivasi dan tanggapan sehingga mampu menguatkan proses pembelajaran.

b. Pengulangan, adalah proses mencetak suatu pola kedalam memori pekerja.

c. Relevansi, artinya materi yang dipelajari mempunyai arti yang maksimal.

d. Pengalihan, jika program semakin sesuai antara kebutuhan pelatihan maka semakin cepat pekerja dapat belajar dari pekerjaan utama.

- e. Umpan balik, memberikan informasi kepada peserta mengenai kemajuan yang dicapai, sehingga peserta dapat menyesuaikan hasil sebaik mungkin.

Menurut Dessler (2006) ada 5 tahapan pelatihan dan pengembangan di dalam organisasi, yaitu:

1. Analisis kebutuhan

Analisis kebutuhan digunakan untuk mengetahui keterampilan spesifik yang dibutuhkan, menganalisis keterampilan dan kebutuhan calon yang akan dilatih, dan mengembangkan pengetahuan khusus yang terukur serta tujuan prestasi.

2. Merancang instruksi

Merancang instruksi bertujuan untuk memutuskan, menyusun, dan menghasilkan isi program pelatihan, termasuk buku kerja, latihan, dan aktivitas yang menggunakan teknik pelatihan kerja langsung dan mempelajarinya dibantu menggunakan komputer.

3. Validasi

Validasi adalah program pelatihan dengan menyajikannya kepada beberapa pemirsa yang bisa mewakili.

4. Menerapkan program

Tahapan yang keempat adalah menerapkan program yang telah disusun kemudian melatih karyawan yang ditargetkan.

5. Evaluasi

Langkah yang terakhir adalah evaluasi dan tindaklanjut, dimana manajemen menilai keberhasilan atau kegagalan dari program ini.

Menurut Snell dan Bohlander (2013) terdapat empat tahapan agar pelatihan kerja di dalam suatu organisasi berjalan maksimal, yang kurang lebih terdiri dari:

1. Kebutuhan penilaian pelatihan yang terdiri dari:

- a. Analisis organisasi
- b. Analisis tugas
- c. Analisis individu

2. Desain pelatihan yang terdiri dari:

- a. Tujuan instruksional
- b. Pelatihan
- c. Prinsip-prinsip belajar

3. Implementasi pelatihan yang terdiri dari:
 - a. Metode pelatihan *on-the-job*
 - b. Metode pelatihan *off-the-job*
 - c. Pengembangan manajemen
4. Evaluasi pelatihan kerja yang terdiri dari:
 - a. Reaksi peserta pelatihan
 - b. Proses belajar
 - c. Perilaku
 - d. Hasil pelatihan kerja

2.1.3.5. Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (2006) indikator-indikator pelatihan karyawan diantaranya:

1. Instruktur

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

2. Peserta

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

3. Materi

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

4. Metode

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

5. Tujuan Pelatihan

Merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan karyawan harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar dapat memahami pelatihan karyawan perusahaan tersebut.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan untuk karyawan perusahaan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

Dengan adanya indikator pelatihan karyawan tersebut diharapkan efektivitas pelatihan karyawan dapat tercapai sehingga dapat dirasakan manfaat pelatihan karyawan tidak hanya bagi karyawan namun juga dapat dirasakan manfaat training karyawan dapat memberikan dampak perubahan bagi perusahaan.

2.1.4. Motivasi

2.1.4.1. Definisi motivasi kerja

Menurut George dan Jones, (2005) motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam organisasi, tingkat usaha, tingkat kegigihan dalam menghadapi suatu masalah. Menurut Robbins, (2011) mengemukakan bahwa motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Menurut Robbins dan Coulter (2016) “motivasi merupakan kesiediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”. Dalam kegiatan berorganisasi, motivasi berfokus pada tujuan dari suatu organisasi agar mencerminkan minat pegawai terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Motivasi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep. Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain: mendorong semangat dan gairah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya (Sunyoto, 2012). Menurut George dan Jones,

(2005) bahwa unsur motivasi kerja terbagi menjadi tiga bagian yaitu: arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*).

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow menurut Robbins, (2015) membuat hipotesis bahwa di dalam diri manusia ada lima jenjang kebutuhan berikut:

1. Fisiologis: meliputi rasa lapar, haus, tempat perlindungan (pakaian dan rumah) yang ada pada kesesuaian kebutuhan dari manusia tersebut
2. Rasa aman: antara lain keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional
3. Sosial: rasa kasih sayang yang dapat diterima dengan baik misalnya hubungan dari persahabatan
4. Penghargaan: mencakup faktor rasa hormat yang dipengaruhi secara intern misalnya harga diri, prestasi ; dan faktor hormat yang dipengaruhi secara ekstren misalnya status, pengakuan dari atasan kita dan perhatian dari seseorang
5. Aktualisasi diri: dorongan yang dapat membentuk individu untuk menjadi apa yang dapat ia mampu menjadi ; mencakup pertumbuhan, mencapai potensinya, dan introspeksi diri.

Teori Alderfer's *Existence, Relatedness and Growth (ERG) Theory* (Hasibuan 2008) *Existence, Relatedness and Growth (ERG) Theory* ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer seorang ahli dari Yale University. Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh A.H. Maslow. *ERG Theory* ini oleh para ahli dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris.

Alderfer mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

1. Kebutuhan akan Keberadaan (*Existence Needs*): berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya Fisiologis seperti rasa haus dan lapar.
2. Kebutuhan akan Afiliasi (*Relatedness Needs*): menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dengan individu yang lain. Kebutuhan ini berkaitan juga dengan *Love Needs* dan *Esteem Needs* dari Maslow.
3. Kebutuhan akan Kemajuan (*Growth Needs*): keinginan dalam diri seseorang untuk maju atau yang dapat meningkatkan kemampuan pribadinya.

Tujuan Pemberian Motivasi:

1. Mendorong semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan sikap dan kepuasan pada kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas (hasil antara *ouput* dengan *input*) kerja karyawan

4. Mempertahankan kesetiaan dan kestabilan karyawan perusahaan
 5. Meningkatkan tingkat kedisiplinan dan meningkatkan tingkat presensi atau kehadiran karyawan
 6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
 7. Menciptakan kondisi kerja dan hubungan kerja yang baik
 8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
 9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
 10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya
 11. Meningkatkan tingkat efisiensi pada penggunaan alat-alat dan bahan baku
- Proses Motivasi:
1. Tujuan, diberikan adanya proses motivasi kepada karyawan perlu diterapkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan tujuan bersama atau yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
 2. Mengetahui kepentingan, dalam proses memotivasi karyawan sangat penting mengetahui kebutuhan/keinginan karyawan dan tidak hanya melihat sisi kepentingan dari atasan.
 3. Komunikasi yang baik, dalam proses memberikan motivasi sangat penting dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan karyawan. karyawan harus mengetahui apa yang bisa didapatkannya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya kompensasi itu diperolehnya.

Motivasi dapat disimpulkan sebagai sebuah dorongan yang perlu dimiliki oleh seorang karyawan, agar bersemangat dan mempunyai pikiran positif terhadap tugas-tugas yang telah diberikan dari atasan atau pimpinan dan mampu mewujudkan tujuan yang telah diharapkannya.

2.1.4.2. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut Mangkunegara (2013) yaitu:

1. Kerja keras
Melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan
Menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut.
3. Usaha untuk maju
Melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
4. Rekan kerja yang dipilih
Memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.

5. Tingkat cita-cita yang tinggi

Apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.

6. Orientasi tugas/sasaran

Kepemimpinan yang ditunjukkan dengan focus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggungjawab.

7. Ketekunan

Upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

8. Pemanfaatan waktu

Keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

2.1.5. Kinerja

2.1.5.1. Pengertian kinerja

Menurut Armstrong (2006) kinerja adalah: "Performance is often defined simply in output terms-the achievement of quantified objectives. But performance is a matter not only of what people achieve but how they achieve it". Dalam kutipan tersebut menyatakan bahwa kinerja itu bukan hanya hasil akhir yang dilihat, melainkan kita bisa melihat proses kinerja itu dengan melihat bagaimana proses orang itu mencapainya.

Perkembangan dari kinerja adalah sebuah bagian dari fundamental yang prosesnya berkesinambungan dari sebuah manajemen kinerja. Tujuannya untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi walaupun pengaruh ini dapat pula mencapai pencapaian dibawah kinerja yang dicanangkan. Sementara untuk manajemen sendiri kinerja yang rendah selalu mencapai kegagalan. Kinerja yang rendah mungkin disebabkan dari beberapa hal, seperti pemimpin yang tidak cukup baik, manajemen yang buruk atau sistem kerja yang tidak berfungsi dan lingkungan yang tidak mendukung. Banyak kegagalan dalam organisasi karena pemimpin yang tidak tegas, hal tersebut dikatakan oleh Armstrong (2006).

Menurut Armstrong (2006) kinerja seseorang dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

a) Faktor personal, meliputi keterampilan individu, kompetensi, motivasi dan rekrutment, faktor kepemimpinan yang berkualitas dan pemberian motivasi, bimbingan, dorongan yang diberikan.

- b) Faktor sistem pekerjaan
- c) Faktor situasional meliputi perubahan dan penekanan
- d) Faktor internal dan eksternal.

Menurut Sedarmayanti dalam Yakub, (2014) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai. Bernardin dan Russel dalam Sutrisno, (2014) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2013). Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya Dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

2.1.5.2. Faktor-Faktor Kinerja

Mangkunegara, (2013) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*)

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif

terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

Sutrisno, (2014) mengemukakan adanya dua faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor yang individu yang dimaksud adalah

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang rasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

Penilaian Kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawainya. Secara umum tujuan dari penilaian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kerja pegawai, dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kerja adalah sebagai pertimbangan keputusan organisasi terhadap pegawainya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan, dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya. Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung, penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang pegawai. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain dikemukakan oleh Armstrong dan Baron dalam Wibowo, (2009) yaitu:

1. Faktor personal, ditunjukkan oleh tingkat pendidikan, keterampilan kerja, kompetensi yang dimiliki, motivasi, pengalaman kerja dan komitmen.
2. Faktor pimpinan, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan oleh manajer dan team leader.
3. Faktor rekan kerja, ditunjukkan oleh kualitas dengan dukungan rekan kerja.
4. Faktor sistem, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. Faktor situasi , ditujukan oleh lingkungan tingkat tekanan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.5.3. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Wilson Bangun, (2012) suatu pekerjaan dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu mengerjakannya. Dengan penilaian tersebut perusahaan dapat menentukan standar dasar penilain setiap pekerjaan. Berikut dimensi kinerja, sebagai berikut :

1. Kualitas

Setiap pekerja dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap kegiatan pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pekerja untuk dapat mengerjakannya sesuai dengan ketentuan yang ada.

2. Kuantitas

Dengan ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pekerja harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat dibutuhkan.

2.1.5.4. Metode Penilaian Kinerja

Metode penilaian kinerja karyawan bisa dibedakan menjadi metode penilaian yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Mengevaluasi kinerja dimasa lalu, karyawan dapat memperoleh umpan balik dari usaha-usaha mereka. Umpan balik ini selanjutnya akan mengarah kepada perbaikan prestasi. Menurut Rivai, (2011) teknik-teknik penilaian kinerja meliputi:

1. Skala peringkat (*Rating Scale*).
2. Daftar pertanyaan.
3. Metode catatan prestasi.
4. Metode dengan pilihan terarah (*Forced Choice Methode*).
5. Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Methode*).
6. Skala peringkat yang dikaitkan dengan tingkah laku.
7. Metode peninjauan lapangan (*Field Review Methode*).
8. Tes dan observasi prestasi kerja (*Performance Test and Observation*).
9. Pendekatan evaluasi komparatif (*Comparative Evaluation Approach*).

Metode penilaian berorientasi masa depan, menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penelitian yang tunduk dan tergantung kepada penyelia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian.

Menurut Rivai, (2011) adapun teknik-teknik yang digunakan yaitu:

1. Penilaian diri sendiri (*Self Appraisal*).
2. Manajemen berdasarkan sasaran (*Management By Objective*).
3. Penilaian secara psikologis.
4. Pusat penilaian (*Assesment Center*)

Tujuan dan Sasaran Kinerja Tujuan Evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Menurut Rivai, (2011) tujuan penilaian kinerja karyawan, Pada dasarnya meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.

4. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
6. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan, pelatihan.

2.1.5.5. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator:

1. Kualitas. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setaip pegawai itu masing-masing.
3. Tanggung Jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
4. Kerjasama. Pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.
5. Inisiatif. Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

5.1. Review Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Sehubungan dengan penelitian ini , peneliti mempelajari penelitian yang dilakukan sebelumnya ,yang dilakukan oleh :

Anriza Julianry, Rizal Syarief, dan M. Joko Affandi (2017) : “Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika”. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan memahami serta menganalisis pengaruh dari pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan kinerja organisasi Keminfo. Penelitian ini bersifat konfirmatory. Variabel latennnya adalah pelatihan dan motivasi, sedangkan untuk variabel teramatinya adalah kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan interview, peneliti juga menghimpun informasi melalui

kuesioner yang menggunakan skala Likert. Peneliti melakukan uji reliabilitas terhadap data yang diperoleh dan selanjutnya menggunakan analisis deskriptif dan analisis Structural Equation Model (SEM).

Sohib Muhammad Muhibin, Widodo (2018) : “Pengaruh pendidikan dan pelatihan serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. Asuransi jasa indonesia (persero)”. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia memiliki 35 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan pengaruh antara pendidikan, motivasi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Indonesia (Persero). Ada pengaruh yang signifikan pendidikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) secara parsial, Ada pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Melayani Asuransi Indonesia (Persero) secara parsial dan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap karyawan kinerja di PT. Jasa Asuransi Indonesia (Persero) sebagian. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan di PT. Asuransi Layanan Indonesia (Persero) sudah optimal.

Indra Marjaya, Fajar Pasaribu (2017) : “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai”. Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Dari hasil penelitian ini diperoleh adanya pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Adapun objek penelitian adalah semua karyawan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang dengan populasi sebesar 48 orang karyawan, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, metode regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan .

Sofia Sebayang, Tiur Rajagukguk (2019) : ” Pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sd dan smp swasta budi murni 3 medan”. Tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja guru di

SD dan SMP Swasta Budi Murni 3 Medan baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini merupakan penelitian dengan populasi yang berjumlah 44 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah survey menggunakan kuesioner sebagai instrumen. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara simultan tingkat pendidikan (X 1), pelatihan (X 2), dan motivasi kerja (X 3) secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Kemudian analisis koefisien determinasi variabel tingkat pendidikan (X 1) pelatihan (X 2) dan motivasi (X 3) memberikan pengaruh sebesar 53,4% terhadap variabel kinerja guru (Y), sedangkan 46,6% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di model luar.

Agung Nugraha ,Ahmad Firman , Asri (2020) : “Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten pangkep” . Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep, penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep dengan mengambil 49 orang sebagai sampel penelitian. Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi pegawai, ada pendidikan dan pelatihan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan ada pengaruh positif tidak langsung dan signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.

Aruna Shantha (2019): “The Impact of Training on Employees Performance in Banking Sector: With Special Reference to Bank of Ceylon in Sri Lanka “. Setiap organisasi menganggap karyawan merupakan aset yang berharga bagi organisasi. Karyawan adalah memainkan peran utama dan berharga terhadap keberhasilan perusahaan. Dunia bisnis saat ini sangat kompetitif alam. Itu berubah tiba-tiba dan membuat lebih banyak perubahan pada organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki dilakukan karyawan untuk menghadapi tantangan tersebut dalam dunia bisnis yang kompetitif. Untuk mencapai tujuan ini, organisasi harus memberikan pelatihan yang efektif kepada karyawannya. Karyawan dapat meningkatkan pengetahuan mereka, keterampilan dan sikap melalui pelatihan yang efektif. Studi saat ini berfokus pada dampak pelatihan pada karyawan” kinerja dengan referensi khusus ke Bank of Ceylon, Cabang Ja-Ela,

Provinsi Barat di Sri Lanka. 389 karyawan dipilih dengan menggunakan metode multi-stage sampling. Data primer yang dikumpulkan meliputi empat dimensi seperti Evaluasi Pelatihan, Budaya Pembelajaran, Konten Pelatihan dan Pelatih. yang tergantung variabelnya adalah Kinerja Pegawai dan diukur dengan bantuan Kuesioner Terstruktur. Data dianalisis dengan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Isi Pelatihan dan Pelatih menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan kinerja pegawai sedangkan Evaluasi Pelatihan dan Budaya Pembelajaran tidak memiliki hubungan yang signifikan.

D. Subha ,dan Sonali Bhattacharya: “The Impact of Training and Motivation on Employee Performance in the Banking Sector”. Konsep Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja adalah variabel yang diteliti dalam penelitian ini untuk mengevaluasi pengaruhnya di Sektor Perbankan. Produktivitas adalah salah satu elemen terpenting yang mempengaruhi kinerja umum organisasi, yang berkompromi dengan elemen yang berbeda seperti pelatihan, sikap, motivasi, dan lingkungan kerja untuk kreativitas berkontribusi secara keseluruhan keberhasilan para karyawan. Pemeriksaan saat ini mengeksplorasi dampak kemahiran pekerja dan efisiensi pelatihan dan motivasi. Sebuah kuesioner diberikan kepada karyawan perbankan sektor untuk mengidentifikasi tingkat pelatihan dan motivasi yang dirasakan yang menekankan keseluruhan pertunjukan. Tiga variabel diperkirakan pada pilihan skala Likert lima poin. Lima adalah paling penting (sangat setuju), dan yang paling tidak penting (sangat tidak setuju). Contoh dari jadwal kuesioner disiapkan sendiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berdampak positif terhadap efektivitas dan efisiensi karyawan. Juga, studi menampilkan prosedur pelatihan dan pengembangan bidang keuangan yang harus dimanfaatkan dengan baik pekerja dan meningkatkan kinerja mereka dan menganalisis kebutuhan pelatihan dan motivasi dalam tempat kerja.

Banu Ozkeser (2019) : “3rd World Conference on Technology, Innovation and Entrepreneurship (WOCTINE) Impact of training on employee motivation in human resources management”. perusahaan mencoba untuk menemukan yang baru alternatif sehingga dapat memberikan cara yang berkelanjutan antara lain. Pendekatan ilmiah dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat diperhitungkan sebagai salah satu solusi ini karena kegiatan pelatihan tidak hanya berinvestasi dalam kualifikasi karyawan tetapi juga menambah nilai motivasi para pemain tim. Fakta ini membantu efektivitas struktur organisasi. Studi ini diselesaikan di

perusahaan skala besar di bidang jasa untuk pasar domestik. Tujuannya adalah untuk mengenali dampaknya. tingkat pelatihan, tergantung pada hubungannya dengan motivasi. Oleh karena itu, penelitian ini dibagi menjadi tiga fase utama. Pada langkah pertama, kesenjangan literatur ditentukan dan pencarian literatur diringkas. Kedua, studi kasus selesai dengan Pendekatan ilmiah, SPSS dan pada langkah terakhir, hasil kesimpulan mendukung hipotesis. Oleh karena itu, pelatihan dapat dipikirkan sebagai pemain kunci untuk meningkatkan motivasi

5.2. Hipotesis

1 : Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Yubi Technology

2 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Yubi Technology

3 : Motivasi berpengaruh terhadap motivasi PT Yubi Technology

4 : Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi berpengaruh terhadap motivasi PT Yubi Technology

5.3. Hubungan antar variabel

a. Hubungan pendidikan dengan kinerja karyawan pendidikan berhubungan dengan proses menambah pengetahuan umum serta pengertian seluruh lingkungan kerja. Pendidikan juga berhubungan dengan menjawab bagaimana dan mengapa. Dalam artian, pendidikan biasanya lebih banyak berhubungan dengan teori tentang pekerjaan yang sedang dilakukan. Dengan mengetahui dengan jelas tentang pekerjaan masing masing karyawan akan mempermudah mengerjakannya sehingga membantu meningkatkan kinerja karyawan. Ada penelitian mengemukakan pendidikan, berpengaruh signifikan signifikan terhadap kinerja (Sofia Sebayang dan Tiur Rajagukguk,2019)

b. Hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan

Salah satu cara perusahaan dalam merespon perkembangan teknologi adalah dengan melatih karyawannya agar memiliki keterampilan terhadap teknologi yang berkembang tersebut. Pelatihan yang dilakukan dengan baik dan tepat akan memungkinkan kinerja karyawan menjadi baik. Kajian literatur menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu tentang hubungan pelatihan dan kinerja karyawan. Sejumlah penelitian menemukan adanya pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Julianry, Syarif dan Affandi, 2017; Onibala, Tewel dan Sendow, 2017)

c. Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan

Setiap karyawan memiliki tujuan tertentu dalam bekerja. Semakin kuat tujuan yang mendasarinya, maka akan semakin besar motivasi seseorang untuk mencapainya. Motivasi yang dimiliki seseorang akan menentukan kinerjanya dalam bekerja. Kajian literatur atas penelitian terdahulu tentang hubungan motivasi dan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Sejumlah penelitian menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Karmita, Suparta dan Prianti, 2015; Omollo, 2015)

5.4. Kerangka konseptual

Berikut gambar dari kerangka konseptual, berdasarkan paparan variabel terkait pada penelitian ini:

Gambar 2.1 Kerangka konseptual

