

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Tinjauan Pustaka

##### 1. Pelatihan

###### a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan berasal dari kata dasar *latin* yang berarti belajar dan membiasakan diri agar mampu (dapat) dapat melakukan sesuatu. Istilah pelatihan memiliki persamaan yang dalam bahasa Inggris disebut *training*.<sup>18</sup> Berikut pengertian *training* menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut Menurut Bernardin dan Russell,

*“Training is defined as any attempt to improve employed performance on a currently held job or one related to it. This usually means changes in specific knowledges, skills, attitudes, or behaviors. To be effective, training should involve a learning experience, be a planned organizational activity, and be designed in response to identified needs”.*

berarti bahwa pelatihan didefinisikan sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikunya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Cara agar pelatihan menjadi efektif, maka di dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman-pengalaman, pelatihan harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan dan dirancang di dalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi.<sup>19</sup>

Menurut Siagian dalam Lubis definisi pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan

---

<sup>18</sup> <https://kbbi.web.id/latih>, diakses pada tanggal 8 februari 2021

<sup>19</sup> Raymond Noe, John Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick Wright, *Human Resource Management, International Edition*, (The McGraw-hill Companies : Inc. New York, 2003), hal. 251

kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik.<sup>20</sup>

Menurut Widodo, pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Berdasarkan pengertian tersebut, pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *Knowledge, Skill, Attitude* dan *Behaviour* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.<sup>21</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah segala upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dari pelatihan adalah perubahan dalam pengetahuan, sikap, ketrampilan atau perilaku tertentu. Di samping ini, program pelatihan tidaklah memperhitungkan apakah perusahaan berskala besar atau kecil. Pelatihan juga bukan merupakan pemborosan berskala besar atau kecil. Pelatihan juga bukan merupakan pemborosan mengingat hasil atau manfaatnya jauh lebih besar dari pada biaya atau waktu yang harus disediakan. Pelatihan merupakan sarana ampuh mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat. Pelatihan efektif dapat dicapai dengan pemosisian program pelatihan secara utuh dalam kerangka perencanaan manajemen strategi dan dilakukan tahapan-tahapan teratur.

## **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan**

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Kasmir yaitu: <sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Lubis, K.A. (2008). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan*. (Medan; Universitas Sumatra Utara, 2008) Hal. 28.

<sup>21</sup> Widodo. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hal. 82.

<sup>22</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. (Depok: PT.RajaGrafindo Persada, 2018), hal. 144-146.

1) Peserta pelatihan

Artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih. Calon karyawan yang akan dilatih tersebut harus dinilai kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi dan perilakunya.

1) Instruktur/pelatih.

Jika pengajar kurang memiliki pengetahuan dan ketrampilan, maka ilmu yang ditransfer ke peserta pelatihan juga berkurang.

2) Materi pelatihan.

Kedalaman materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik, demikian pula sebaliknya.

3) Lokasi pelatihan.

Merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah diluar perusahaan atau di dalam perusahaan.

4) Lingkungan pelatihan.

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.

5) Waktu Pelatihan.

Maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Jika makin lama pelatihan, maka tingkat ejenuhan karyawan akan meningkat dan pada akhirnya akan memengaruhi hasil pelatihan.

6) Dan faktor lainnya.

Dengan memerhatikan faktor-faktor penyebab di atas, minimal sebelum pelatihan dimulai maka paling tidak sudah dapat diperkirakan apa saja yang menjadi kekurangan dan kelemahan.

### **c. Indikator pelatihan**

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara Indikator-indikator Pelatihan yaitu:<sup>23</sup>

- 1) Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan pengajaran dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang.
- 2) Prosedur Sistematis adalah cara kerja (menjalankan) dengan cara yang teratur dan sebaik mungkin.
- 3) Keterampilan teknis adalah kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik (pengetahuan dan kepanduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan).
- 4) Mempelajari pengetahuan. Mempelajari ilmu (pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara sistem menurut metode-metode tertentu).
- 5) Mengutamakan praktek dari pada teori. Mengutamakan cara melakukan apa yang tersebut dalam pendapat yang dikemukakan sebagai suatu keterangan mengenai suatu peristiwa.

## **2. Motivasi**

### **a. Pengertian Motivasi**

Menurut Edy Sutrisno motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karna itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motif seringkali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu kekuatan yang menggerakkan manusia

---

<sup>23</sup> Andrew E. Sikula, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung: Erlangga, 2011), hal. 47

untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemajuan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai.<sup>24</sup>

Sedemikian unik dan pentingnya motivasi, banyak ahli filsafat, sosial, psikolog maupun ahli manajemen melakukan penelitian dan mengeluarkan teori mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi dan bagaimana individu termotivasi. Menurut Maslow setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling dasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkat rendah telah terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi.<sup>25</sup>

Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan pengawainya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana pegawai tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan pegawai pada posisi yang lebih tepat, sehingga ia akan semakin termotivasi. Tentu saja usaha-usaha memahami kebutuhan pegawai tersebut harus di sertai dengan penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif. Untuk melakukan hal ini tentu bukan hal yang mudah, tetapi memerlukan kerja keras dan komitmen yang sungguh-sungguh dari manajemen.

Motivasi dapat disimpulkan :

- 1) Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.
- 2) Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan tercapai.
- 3) Sebagai insani dan pengaruh tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.

---

<sup>24</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group,2012), hal. 109.

<sup>25</sup>Vietzal Rivai, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*, (Jakarta: rajawali press, 2011),hal. 94

- 4) Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
- 5) Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.<sup>26</sup>

## **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Edy Sutrisno, adalah sebagai berikut: <sup>27</sup>

- 1) Faktor internal yang terdiri dari
  - a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup seseorang akan melakukan apa saja apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.
  - b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong seseorang untuk bekerja.
  - c) Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan adalah seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.
  - d) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.
- 2) Faktor eksternal yang terdiri dari
  - a) Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

---

<sup>26</sup>Vietzal Rivai, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*, (Jakarta: rajawali press, 2011), hal. 608.

<sup>27</sup>Edy Sutrisno, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*.( Jakarta: Kencana, 2013 ), hal. 106

- b) Kompensasi memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.
- c) Supervisor yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d) Adanya jaminan pekerjaan adalah 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.
- e) Status dan tanggung jawab yaitu dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

### **c. Indikator Motivasi**

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti yaitu: <sup>28</sup>

#### 1) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

#### 2) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

---

<sup>28</sup> Syahyuti, *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. (Jakarta: Bina Rena Pariwara, 2010), hal. 63.

3) Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4) Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

### 3. Kompensasi

#### a. Pengertian Kompensasi

Definisi kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, kompensasi yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti, tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian jasa bagi *employers* baik secara langsung berupa uang (*finansial*) maupun secara tidak langsung (*non finansial*).<sup>29</sup>

Menurut Malayu Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. William B. Werther dan Keith Davis, mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang seorang pekerja

---

<sup>29</sup>Susilo Martoyo, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi: Kelima, (Jogjakarta: PT BPF, 2007).

terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik berupa upah per jam ataupun gaji periodik. Sedangkan menurut Andrew F. Sikula, kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.<sup>30</sup>

Sedangkan menurut Werther and davis mengemukakan dengan istilah “compensation”, sebagai berikut:

*“compensation is what employee receive in change of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually design and administers employee compensation”.*

Berdasarkan pemikiran tentang kompensasi tersebut, berikut dikemukakan bahwa kompensasi tersebut adalah apa yang seseorang karyawan/ pegawai/ pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.<sup>31</sup>

Dengan demikian bahwa kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa baik *financial* maupun *non financial* pada karyawan atas pengorbanan sumberdaya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterimakan karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi:**

Menurut Rivai dalam Khair mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompesasi terbagi menjadi dua yaitu: <sup>32</sup>

- 1) Pengaruh lingkungan eksternal pada kompensasi

---

<sup>30</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), hal. 118.

<sup>31</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang: Uin Malang Press, 2009), hal. 1.

<sup>32</sup> Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2004), hal. 83-85

Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi upah dan kebijakan kompensasi adalah sesuatu yang berada di luar perusahaan, seperti: pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah dan serikat pekerja.

a. Pasar tenaga kerja

Pasar kompensasi mempengaruhi desain kompensasi dalam dua cara. Pertama, tingkat persaingan tenaga kerja sebagai menentukan batas rendah atau *floor* tingkat pembayaran. Jika tingkat pembayaran suatu perusahaan terlalu rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia bekerja diperusahaan tersebut. Kedua, pada saat yang sama, mereka menekan pengusaha untuk mencari alternatif, seperti penyediaan tenaga kerja asing, yang harganya mungkin lebih rendah atau teknologi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja.

b. Kondisi ekonomi

Salah satu aspek yang juga mempengaruhi kompensasi sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomi industri, terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan untuk membayar perusahaan itu dengan gaji tinggi.

c. Peraturan Pemerintah

Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat kompensasi melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam kompensasi untuk para pekerja tertentu dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, peraturan jam kerja dan mencegah diskriminasi. Pemerintah juga melarang perusahaan mempekerjakan pekerja anak-anak dibawah umur (yang telah ditetapkan).

d. Serikat pekerja

Pengaruh eksternal penting lain pada suatu program kompensasi kerja adalah serikat kerja. Kehadiran serikat kerja diperusahaan sektor swasta diperkirakan

meningkat upah 10 sampai 15 persen dan menaikkan tunjangan sekitar 20 sampai 30 persen. Juga perbedaan upah antara perusahaan yang mempunyai serikat pekerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja tampak paling besar selama periode resesi dan paling kecil saat periode inflasi.

## 2) Pengaruh lingkungan internal pada kompensasi

Ada beberapa faktor lingkungan internal yang mempengaruhi upah yaitu ukuran, umur, anggaran tenaga kerja perusahaan dan siapa yang dilibatkan untuk membuat keputusan upah untuk organisasi.

### a. Anggaran tenaga kerja

Anggaran tenaga kerja secara normal, identik dengan jumlah uang yang tersedia untuk kompensasi karyawan tahunan. Tiap-tiap unit perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran tenaga kerja. Suatu anggaran perusahaan tidak secara formal menyatakan secara tepat jumlah uang yang dialokasikan kemasing-masing karyawan melainkan berapa banyak yang tersedia untuk unit atau divisi.

### b. Siapa yang membuat keputusan kompensasi

Kita lebih mengetahui siapa yang membuat keputusan kompensasi dibandingkan sekita faktor lain, tetapi masalah ini bukan suatu hal yang sederhana. Keputusan atas beberapa banyak yang harus dibayar, sistem apa yang dipakai, manfaat apa untuk ditawarkan dan sebagainya, dipengaruhi dari bagian atas hingga dibawah perusahaan.

### c. Indikator Kompensasi

Menurut Mangkunegara dalam Khair menjelaskan karakteristik dari kompensasi yang dijadikan sebagai indikator. Dimana ada 5 (lima) indikator kompensasi yaitu: <sup>33</sup>

#### 1) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi

---

<sup>33</sup> Mangkunegara, A.P, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Refika Aditama, 2008), hal. 191.

Rata-rata atau rendah tergantung kepada kondisi perusahaan. Artinya tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.

2) Struktur pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat bayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

3) Penentuan bayaran individu

Penentuan bayaran kompensasi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.

4) Metode pembayaran

Ada dua metode pembayaran yaitu pertama, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

5) Kontrol pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

#### **4. Kinerja**

##### **a. Pengertian kinerja**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>34</sup>

Menurut Sinambela, mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Banyak sekali definisi atau pengertian dari kinerja yang dikatakan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai beberapa kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut.<sup>35</sup>

Sedangkan menurut Bangun kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).<sup>36</sup> Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai Basri ).<sup>37</sup>

Berdasarkan pendapat sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya kinerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

## **b. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dikemukakan oleh Setianto, Hasan dan Nugraha antara lain: <sup>38</sup>

### **a. Faktor Tujuan**

---

<sup>34</sup>Mangkunegara, A. P, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Refika Aditama,2005)

<sup>35</sup> Sinambela, L. P,*Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*,(Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), hal. 136.

<sup>36</sup> Bangun, W, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (akarta: Erlangga, 2012), hal. 243.

<sup>37</sup> Basri, Rivai, *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 14.

<sup>38</sup> Setianto, Hasan dan Nugrah, *Keterampilan Manajemen*. (Jakarta: Penerbit Yayasan Pendidikan Internal Audit, 2008), hal. 32.

Menilai kemampuan anggota kelompok memahami tujuan kelompok dan memiliki komitmen untuk mencapainya.

b. Faktor Manajemen Kinerja Kelompok

Menilai peran dan tanggung jawab individu sebagai anggota kelompok, tugas dan pelaksanaannya.

c. Faktor Dasar Kelompok

Menilai komponen apa saja yang menjadi dasar kinerja kelompok

d. Faktor Proses Dalam Kelompok

Menilai kelompok dalam hal proses pengerjaan yang terjadi di kelompok

e. Faktor Semangat Kelompok

Bagaimana kepercayaan diri, semangat dan antusias yang dimiliki dalam kelompok.

f. Faktor Hasil Kelompok

Menilai hasil yang telah dicapai kelompok.

**c. Indikator Kinerja**

Menurut Wirawan indikator dari kinerja adalah : <sup>39</sup>

1) Keterampilan kerja

Penguasaan pegawai mengenal prosedur (metode/teknik/tata cara/peralatan) pelaksanaan tugas tugas jabatannya.

2) Kualitas pekerjaan

Kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.

3) Tanggung jawab

---

<sup>39</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hal. 166

Kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan/kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.

4) Prakarsa

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.

5) Disiplin

Kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.

6) Kerjasama

Kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas.

7) Kuantitas pekerjaan

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

## B. Penelitian Terdahulu

Hasil dari beberapa penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai acuan bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian sebagai berikut: <sup>40</sup>

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Nancy Yusnita dan Feriza Fadhil (2015). "Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cibalung Happy land Bogor".	Variabel Pelatihan Dengan item kualitas hasil kerja dan mampu bekerja sama metode pelatihan sarana pelatihan dengan baik berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel dependen : Kinerja Karyawan dan variable independen : Pelatihan. Pengolahan data menggunakan program SPSS.</li> <li>2. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Sensus atau <i>Sampling Jenuh</i>.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pada penelitian ini menambahkan Variable independen : Motivasi dan Kompensasi.</li> <li>2. Teknik analisis data penelitian Terdahulu menggunakan analisis regresi Linier sederhana.</li> <li>3. Pada Penelitian terdahulu ini dilakukan pada tahun 2015, Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.</li> <li>4. Objek Penelitian terdahulu ini pada karyawan CV.Cibalung Happy Land Bogor.</li> </ol>

<sup>40</sup>Sumber : Diolah dari berbagai sumber, 2020

2.	Medi Prakoso dan Setya Budi Indartono (2015). “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan ART Studio Jakarta”.	Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel dependen : Kinerja Karyawan dan variable independen : Motivasi kerja dan kompensasi.</li> <li>2. Pengolahan Data menggunakan program SPSS.</li> <li>3. Teknik analisis linear berganda.</li> <li>4. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Sensus atau <i>Sampling Jenuh</i>.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pada penelitian ini menambahkan Variable independen : Pelatihan.</li> <li>2. Teknik analisis data penelitian Terdahulu menggunakan analisis regresi Linier sederhana.</li> <li>3. Pada Penelitian terdahulu ini dilakukan pada tahun 2015, Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.</li> <li>4. Objek Penelitian terdahulu ini Pada karyawan Percetakan ART Studio Jakarta</li> </ol>
3	Yusuf Agung Trilaksono (2014). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Yusuf Agung Trilaksono (2014). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	Variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Madiun	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel dependen : Kinerja Karyawan dan variable independen : Kompensasi.</li> <li>2. Pengolahan data menggunakan program SPSS</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pada penelitian Ini menambahkan Variable independen : Pelatihan dan Motivasi.</li> <li>2. Pada Penelitian terdahulu ini dilakukan pada tahun 2014, Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.</li> <li>3. Teknik Pengambilan Data menggunakan sampel random sampling.</li> <li>4. Objek Penelitian terdahulu ini</li> </ol>

				Pada Karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Madiun
4	Denny Triasmoko, Moch. Djudi Mukzan dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014). “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kendiri”.	Variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel dependen : Kinerja Karyawan dan variabel independen: Pelatihan.</li> <li>2. Pengolahan data menggunakan program SPSS.</li> <li>3. Teknik analisis regresi linier berganda.</li> <li>4. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Sensus atau <i>Sampling Jenuh</i>.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pada penelitian Ini menambahkan Variable independen : Motivasi dan Kompensasi.</li> <li>2. Pada penelitian terdahulu ini dilakukan pada tahun 2014, sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.</li> <li>3. Objek Penelitian terdahulu ini pada karyawan PT. Pos Indonesia (persero) cabang kota kendiri.</li> </ol>
5	Uswatun Khasanah, Fauzan Muttaqien dan Noer Aisyah Barlian (2019) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten	Variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel dependen : Kinerja Karyawan dan variable independen : pelatihan dan motivasi</li> <li>2. Pengolahan data menggunakan program SPSS.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pada penelitian Ini menambahkan Variable independen : Pelatihan dan motivasi.</li> <li>2. Pada penelitian terdahulu ini dilakukan pada tahun 2019, Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.</li> <li>3. Teknik analisis data penelitian Terdahulu menggunakan analisis regresi Linier berganda</li> </ol>

	Lumajang			4. Teknik Pengambilan Sampel menggunakan Metode <i>sensus</i> atau <i>sampling</i> jenuh.
6	Mundakir dan Zainuri (2018). “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengawainegeri sipil”.	Variabel Kompensasi dan motivasi secara serempak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel dependen : Kinerja pegawai dan variable independen: Kompensasi</li> <li>2. Pengolahan data menggunakan program SPSS.</li> <li>3. Teknik analisis regresi linier berganda.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pada penelitian Ini menambahkan Variable independen : Pelatihan.</li> <li>2. Pada penelitian terdahulu ini dilakukan pada tahun 2018, sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.</li> <li>3. Objek Penelitian terdahulu ini pada pegawai negeri sipil.</li> </ol>
7	Rio Vicky Bolung, Silcyjeova Moniharapon dan Genita G. Lumintang (2018). “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara”.	Variabel Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerjapengawai.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel dependen : Kinerja pegawai dan variable independen: Pelatihan.</li> <li>2. Pengolahan data menggunakan program SPSS.</li> <li>3. Teknik analisis regresi linier berganda</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pada penelitian Ini menambahkan Variable independen Motivasi.</li> <li>2. Pada penelitian terdahulu ini dilakukan pada tahun 2018, Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.</li> <li>3. Objek Penelitian terdahulu ini Kinerja pegawai pada BPMPD Sulawesi Utara</li> </ol>

8	<p>Mochammad Barok Triyo dan Endang Setyowati (2019).  “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. UNITED INDO Surabaya”.</p>	<p>Variabel Motivasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel dependen : Kinerja Karyawan dan variable independen Motivasi.</li> <li>2. Pengolahan data menggunakan program SPSS.</li> <li>3. Teknik analisis regresi linier berganda.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pada penelitian Ini menambahkan Variable independen : pelatihan.</li> <li>2. Pada penelitian terdahulu ini dilakukan pada tahun 2019, Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.</li> <li>3. Objek Penelitian terdahulu ini pada karyawan PT. UNITED INDO Surabaya .</li> </ol>
9	<p>Wahyu Maulana (2018).  “Pengaruh Kepemimpin, Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Pamekasan”</p>	<p>Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel dependen : Kinerja Karyawan dan variable independen: Kompensasi.</li> <li>2. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Sensus atau <i>Sampling Jenuh</i>.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pada penelitian Ini menambahkan Variable independen : Pelatihan dan Motivasi.</li> <li>2. Pada Penelitian terdahulu ini dilakukan pada tahun 2018, Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.</li> <li>3. Teknik analisa Data menggunakan metode Partial Least Square (PLS).</li> <li>4. Pengolahan Data menggunakan program Smart PLS.</li> </ol>

10	Siwi Fitri Astuti (2018). “Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Kantor Cabang Semarang”.	Variabel insentif, promosi jabatan, disiplin kerja dan motivasi spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel dependen : Kinerja Karyawan dan variable independen: Motivasi.</li> <li>2. Pengolahan data menggunakan program SPSS.</li> <li>3. Teknik analisis regresi linier berganda.</li> <li>4. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Sensus atau <i>Sampling jenuh</i>.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pada penelitian Ini menambahkan Variable independen : Pelatihan dan Kompensasi.</li> <li>2. Pada penelitian terdahulu ini dilakukan pada tahun 2018, sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020</li> </ol>
11	Apip Supriatna dan Mamun Sutisna (2016). “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi”.	Variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel dependen : Kinerja Karyawan dan variable independen: Pelatihan</li> <li>2. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Sensus atau <i>Sampling Jenuh</i>.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pada penelitian Ini menambahkan Variable independen : Motivasi dan Kompensasi.</li> <li>2. Pada Penelitian terdahulu ini dilakukan pada tahun 2016, Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.</li> <li>3. Objek Penelitian terdahulu ini pada karyawan PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi</li> </ol>
12	Kelvin Aldrian Widijanto	Variabel Pelatihan dan Motivasi	1. Variabel dependen : Kinerja	1. Pada penelitian Ini menambahkan

	(2017). “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di PT. Sumber Hasil Sejati Surabaya”.	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Karyawan dan variable independen: Pelatihan dan Motivasi. 2. Pengolahan data menggunakan program SPSS. 3. Teknik analisis regresi linier berganda. 4. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Sensus atau Sampling jenuh.	Variable independen : Kompensasi. 2. Pada Penelitian terdahulu ini dilakukan pada tahun 2017, Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020. 3. Objek Penelitian terdahulu ini pada kinerja Karyawan Divisi pemasaran diPT. Sumber Hasil Sejati Surabaya.
13	Agung Surya Dwianto dan Pupung Purnamasari (2019). “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL Indonesia”.	Variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Variabel dependen : Kinerja Karyawan dan variable independen: Kompensasi. 2. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Sensus atau <i>Sampling Jenuh</i> .	1. Pada penelitian Ini menambahkan Variable independen : Pelatihan dan Motivasi. 2. Pada penelitian terdahulu ini dilakukan pada tahun 2019, Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020. 3. Teknik analisis data penelitian Terdahulu menggunakan analisis regresi Linier sederhana. 4. Objek Penelitian terdahulu ini pada karyawan PT. JAEIL Indonesia

14	Andi Nur Graha (2005). “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT.Gatra Mapan Malang”.	Variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel dependen: Kinerja Karyawan dan variabel independen: Pelatihan.</li> <li>2. Pengolahan Data menggunakan program SPSS.</li> <li>3. Teknik Analisis regresi linier berganda.</li> <li>4. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Sensus atau <i>Sampling jenuh</i>.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pada penelitian Ini Menambahkan Variable independen : Motivasi dan Kompensasi..</li> <li>2. Pada penelitian terdahulu ini dilakukan pada tahun 2005, Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.</li> <li>3. Objek Penelitian terdahulu inipada karyawan PT. Gatra Mapan Malang</li> </ol>
15	Syarah Amalia dan Mahendra Fakhri (2016). “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerld Bintaro.	Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel dependen : Kinerja Karyawan dan variable independen: Motivasi.</li> <li>2. Pengolahan Data menggunakan program SPSS.</li> <li>3. Teknik Analisis regresi linier berganda.</li> <li>4. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Sensus atau <i>Sampling jenuh</i>.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pada penelitian Ini Menambahkan Variable independen : Pelatihan dan Kompensasi.</li> <li>2. Pada Penelitian terdahulu ini dilakukan pada tahun 2016, Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.</li> <li>3. Objek Penelitian terdahulu inipada kinerja Karyawan PT.Gramedia Asri Media Cabang Emerl Bintaro.</li> </ol>

Sumber : Diolah dari berbagai sumber, 2020

Dari tabel di atas dapat dijabarkan beberapa penelitian terdahulu terkait dengan penelitian ini:

Nancy Yusnita dan Feriza Fadhil. “Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cibalung Happy land Bogor”. Hasil dari penelitian variabel Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dilihat dari variabel dependen: kinerja karyawan dan variable independen : pelatihan. pengolahan data menggunakan program SPSS. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau *sampling jenuh*. Perbedaan penelitian ini terletak pada variable independen: Motivasi dan Kompensasi, Teknik analisis data penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi Linier sederhana, dan dilakukan pada tahun 2015, Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020. Objek Penelitian terdahulu ini pada karyawan CV.Cibalung Happy Land Bogor.<sup>41</sup>

Medi Prakoso dan Setya Budi Indartono.“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan ART Studio Jakarta”.Hasil dari penelitian variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian penelitian ini dilihat dari Variabel dependen: Kinerja Karyawan dan variable independen: Motivasi kerja dan kompensasi. Pengolahan Data menggunakan program SPSS. Perbedaan penelitian Ini terletak pada variable independen: pelatihan. Teknik analisis data penelitian Terdahulu menggunakan analisis regresi Linier sederhana. Pada Penelitian terdahulu ini dilakukan pada tahun 2015, Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020. Objek Penelitian terdahulu ini Pada karyawan Percetakan ART Studio Jakarta.<sup>42</sup>

Yusuf Agung Trilaksono. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Madiun”. Hasil dari penelitian Variabel kompensasi tidak berpengaruh

---

<sup>41</sup>Yusnita, N. & Feriza. F, “Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cibalung Happy Land Bogor”, Vol 1 No. 1, 2015, hal. 1-5.

<sup>42</sup>Prakoso, M, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan ART Studio Jakarta Pusat”,(Jakarta: Universitas Negeri Yogyakarta,2015).

signifikan Terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Madiun. Persamaan penelitian ini dilihat dari Variabel dependen: Kinerja Karyawan dan variable independen: Kompensasi. Pengolahan data menggunakan program SPSS. Perbedaan Pada penelitian Ini menambahkan Variable independen: Pelatihan dan Motivasi. Pada Penelitian terdahulu ini dilakukan pada tahun 2014, Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020. Teknik Pengambilan Data menggunakan *sampel random sampling*. Objek Penelitian terdahulu ini Pada karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Madiun.<sup>43</sup>

Denny Triasmoko, Moch. Djudi Mukzan dan Gunawan Eko Nurtjahjono .“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kendiri”. Hasil dari penelitian Variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dilihat dari Variabel dependen : Kinerja Karyawan dan variable independen: Pelatihan. Pengolahan data menggunakan program SPSS. Teknik analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Sensus atau *Sampling Jenuh*. Perbedaan Pada penelitian Ini menambahkan Variable independen: Motivasi dan Kompensasi. Pada penelitian terdahulu ini dilakukan pada tahun 2014, sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020. Objek Penelitian terdahulu ini pada karyawan PT. Pos Indonesia (persero) cabang kota kendiri.<sup>44</sup>

Uswatun Khasanah, Fauzan Muttaqien dan Noer Aisyah Barlian “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang”. Hasil dari penelitian variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Persaman pada penelitian ini terletak pada Variabel dependen: Kinerja Karyawan dan variable independen: Motivasi dan pelatihan Pengolahan data menggunakan program SPSS. Perbedaan pada penelitian Ini menambahkan Variable

---

<sup>43</sup>Trilaksono, Y. A. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Rejo Agung”. (Madiun; FPIPS IKIP PGRI. 2015)

<sup>44</sup>Triasmoko, D., Moch, D.M., & Gunawan, E. N. “Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (penelitian pada karyawan PT pos Indonesia(persero) cabang Kediri)”. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 12 No.1, 2014, hal.1-9.

independen: Kompensasi. Pada penelitian terdahulu ini dilakukan pada tahun 2019, Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020. Teknik analisis data penelitian Terdahulu menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik Pengambilan Sampel menggunakan Metode *sensus atau sampling jenuh*.<sup>45</sup>

Mundakir dan Zainuri. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai negeri sipil dengan kepuasan kerja sebagai variable interveni". Hasil dari penelitian ini Variabel Kompensasi dan motivasi secara serempak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini dilihat dari Variabel dependen : Kinerja pegawai dan variable independen: Kompensasi. Perbedaan pada penelitian Ini menambahkan Variable independen: Pelatihan. Pada penelitian terdahulu ini dilakukan pada tahun 2018, sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020. Objek Penelitian terdahulu ini pada pegawai negeri sipil.<sup>46</sup>

Rio Vicky Bolung, Silcyjeova Moniharapon dan Genita G. Lumintang. "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara". Hasil dari penelitian ini Variabel Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dari penelitian ini dilihat dari variabel dependen: Kinerja pegawai dan variable independen : Pelatihan. Pengolahan data menggunakan program SPSS. Teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan pada penelitian Ini menambahkan Variable independen: motivasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Sensus atau *Sampling Jenuh*. Pada penelitian terdahulu ini dilakukan pada tahun

---

<sup>45</sup> Uswatun Khasanah, Fauzan Muttaqien dan Noer Aisyah Barlian "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang". Progress Conference.. Vol. 2. No. 1, 2019, hal. 452-495

<sup>46</sup>Mundakir dan Zainuri. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai negeri sipil dengan kepuasan kerja sebagai variable intervene". Business managementanalysis journal (BMAJ). Vol. 1. No. 1, 2018, hal. 37-48

2018, Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020. Objek Penelitian terdahulu ini Kinerja pegawai pada BPMPD Sulawesi Utara.<sup>47</sup>

Mochammad Barok Triyo dan Endang Setyowati. "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.UNITED INDO Surabaya". Hasil dari penelitian ini antara variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu variabel dependen, independen dan pengolahan data yaitu kinerja karyawan, motivasi dan pengolahan data menggunakan SPSS. Perbedaan penelitian ini dengan penulis yaitu Pada penelitian Ini menambahkan Variable independen : pelatihan. Pada penelitian terdahulu ini dilakukan pada tahun 2019, Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020. Objek Penelitian terdahulu ini pada karyawan PT. UNITED INDO Surabaya.<sup>48</sup>

Wahyu Maulana. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Pamekasan"<sup>49</sup>. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel dependen: Kinerja Karyawan dan variabel independen: Kompensasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Sensus atau Sampling Jenuh. Pada penelitian Ini menambahkan Variable independen Pelatihan, Motivasi, Pada Penelitian terdahulu ini dilakukan pada tahun 2018, Sedangkan pada penelitian ini

---

<sup>47</sup>Rio Vicky Bolung, Silcyjeova Moniharapon dan Genita G. Lumintang. "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara". Jurnal riset ekonomi, manajemen bisnis dan akuntansi. 2018

<sup>48</sup>Triyo, M. B.& Endang, S. "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.UNITED INDO Surabaya". Jurnal Hasil Penelitian LPPM Untag Surabaya. Vol. 04 No. 1, 2019,hal.10-18.

dilakukan pada tahun 2020. Teknik analisa Data menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Pengolahan Data menggunakan program Smart PLS.<sup>49</sup>

Siwi Fitri Astuti. “Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Kantor Cabang Semarang”. Variabel insentif, promosi jabatan, disiplin kerja dan motivasi spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel dependen: Kinerja Karyawan dan variabel independen: Motivasi. Pengolahan data menggunakan program SPSS. Teknik analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Sensus atau Sampling jenuh. Pada penelitian Ini menambahkan Variable independen: Pelatihan dan Kompensasi. Pada penelitian terdahulu ini dilakukan pada tahun 2018, sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.<sup>50</sup>

Apip Supriatna dan Mamun Sutisna. “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi”.<sup>51</sup> Variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel dependen : Kinerja Karyawan dan variable independen: Pelatihan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Sensus atau Sampling Jenuh. Pada penelitian Ini menambahkan Variable independen: Motivasi dan Kompensasi. Pada Penelitian terdahulu ini dilakukan pada tahun 2016, Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020. Objek Penelitian terdahulu ini pada karyawan PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi.<sup>51</sup>

Kelvin Aldrian Widijanto. “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di PT. Sumber Hasil Sejati Surabaya”.<sup>52</sup> Variabel

---

<sup>49</sup>Maulana, W. “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Pamekasan”. Makro Jurnal Managemen & Kewirausahaan. Vol. 3 No. 1, 2018,hal. 21-39.

<sup>50</sup>Astuti, S. F. “Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah Kantor Cabang Semarang”. Skripsi (Tidak diterbitkan ). (Salatiga: Institut Agama Islam Negeri (IAIN), 2018)

<sup>51</sup>Supriatna, A. & Mamun, S. “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi”. Jurnal Bisnis dan Investasi”. Vol.2 No. 3, 2016, hal 43-54.

Pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel dependen : Kinerja Karyawan dan variable independen: Pelatihan dan Motivasi, Pengolahan data menggunakan program SPSS, Teknik analisis regresi linier berganda, Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Sensus atau *Sampling jenuh*. Pada penelitian Ini menambahkan Variable independen : Kompensasi. Pada Penelitian terdahulu ini dilakukan pada tahun 2017, Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020. Objek Penelitian terdahulu ini pada kinerja Karyawan Divisi pemasaran diPT. Sumber Hasil Sejati Surabaya.<sup>52</sup>

Agung Surya Dwianto dan Pupung Purnamasari. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL Indonesia”. Variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel dependen: Kinerja Karyawan dan variable independen: Kompensasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Sensus atau *Sampling Jenuh*. Pada penelitian Ini menambahkan Variable independen: Pelatihan dan Motivasi Pada penelitian terdahulu ini dilakukan pada tahun 2019, Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020. Teknik analisis data penelitian Terdahulu menggunakan analisis regresi Linier sederhana. Objek Penelitian terdahulu ini pada karyawan PT. JAEIL Indonesia.<sup>53</sup>

Andi Nur Graha. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT.Gatra Mapan Malang”. Variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel dependen : Kinerja Karyawan dan variabel independen: Pelatihan. Pengolahan Data menggunakan program SPSS. Teknik Analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Sensus atau *Sampling jenuh*. Pada penelitian Ini Menambahkan Variable

---

<sup>52</sup>Widijanto, K., A. “Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi pemasaran di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya”. AGORA. Vol.5 No. 1, 2017, hal 121-13.

<sup>53</sup>Dwianto, A. S. & Pupung, P. “Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. JAEIL Indonesia”. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah. Vol. 2 No. 2, 2019, hal.219-223.

independen : Motivasi dan Kompensasi. Pada penelitian terdahulu ini dilakukan pada tahun 2005, Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020. Objek Penelitian terdahulu ini pada karyawan PT. Gatra Mapan Malang.<sup>54</sup>

Syarah Amalia dan Mahendra Fakhri. “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerld Bintaro”.<sup>55</sup> Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel dependen : Kinerja Karyawan dan variabel independen: Motivasi. Pengolahan Data menggunakan program SPSS. Teknik Analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Sensus atau *Sampling jenuh*. Pada penelitian Ini Menambahkan Variable independen: Pelatihan dan Kompensasi. Pada Penelitian terdahulu ini dilakukan pada tahun 2016, Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020. Objek Penelitian terdahulu ini pada kinerja Karyawan PT.Gramedia Asri Media Cabang Emerld Bintaro.<sup>55</sup>

Dari penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa perbedaannya antara penelitian penulis dengan penelitian terdahulu adalah variabel yang diteliti dan lokasinya berbeda.Dari penelitian terdahulu tersebut, penulis belum menemukan penelitian yang meneliti variabel Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi secara bersamaan sehingga penulis tertarik meneliti judul tersebut.

## **C. Pengembangan Hipotesis**

### **1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sugiarti, Tuti Hartati dan Hafriza Amir mengemukakan Bahwa Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, hal ini menandakan bahwa pelatihan kerja sangat penting bagi tenaga kerja agar dapat lebih

---

<sup>54</sup>Graha, A., N. “Pengaruh pelatihan terhadap kemampuan karyawan dan dampaknya terhadap kinenerja karyawan (studi pada karyawan PT. Gatra Mapan Malang)”. MODERNISASI. 1(2), 2005, hal. 75-91.

<sup>55</sup>Amalia, S. & Mahendra, F. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerld Bintaro”.Jurnal Computech dan Bisnis.Vol. 10 No. 2,2016, hal.119-127.

menguasai pekerjaan yang di embannya dan sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja dalam menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum dikuasainya serta sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan Dari teori yang dikemukakan bahwa Pelatihan merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan tujuannya dilakukannya pelatihan adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.<sup>56</sup>

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Andi Nur Graha menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin banyak Pelatihan yang diikuti karyawan maka semakin baik juga kinerja karyawan tersebut.<sup>57</sup> Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Denny Triasmoko, Moch. Djudi Mukzan dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) yang juga menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>58</sup>

Dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1 : Pemberian Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan**

Menurut Wahna Whidhianingrum Motivasi adalah suatu pendorong bagi karyawan agar bekerja lebih giat dan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi juga mempengaruhi efektivitas seorang manajer. Karena kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi yang baik dengan para bawahannya (karyawan) akan menentukan

---

<sup>56</sup>Sugiarti, Tuti, H., & Hafniza, A., "Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ardaya Aktuaria Jakarta. *Epigram*", Vol. 13 No. 1, 2016, hal.14-20.

<sup>57</sup>Graha, A., N. "Pengaruh pelatihan terhadap kemampuan karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Gatra Mapan Malang)". *MODERNISASI*. Vol. 1 No. 2, 2005, hal. 75-91.

<sup>58</sup>Triasmoko, Denny, Moch Djudi Mukzam, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. "PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri )". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 12, Juli, 2014.

efektivitas manajer tersebut. Motivasi juga merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia.<sup>59</sup>

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kelvin Aldrian Widijanto menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>60</sup> Oleh karena itu, dengan adanya dorongan Motivasi pada suatu berprestasi dengan adanya dorongan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan. sehingga menciptakan suatu peningkatan kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syarah Amalia dan Mahendra Fakhri mengatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>61</sup> Dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### **3. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Menurut Wahid Eka Saputra dan Darmanah Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Kompensasi diharapkan mampu merangsang atau memotivasi semangat kerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan yang akan berdampak pada kepuasan kerja dan kualitas pelayanan karyawan.<sup>62</sup>

Menurut Nova Riana, Khoirul Fajri dan Karin Alsyaumi Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja memenuhi kebutuhan hidupnya dari

---

<sup>59</sup>Widhianingrum, W., "Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Magetan". Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam. Vol. 3 No. 03, 2017, hal. 193-198.

<sup>60</sup>Widijanto, K., A., "Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi pemasaran di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya". AGORA. Vol. 5 No. 1, 2017, hal. 121-131.

<sup>61</sup>Amlia, Syarah dan Mahendra Fakhri, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro", Journal computech & bisnis, Vol. 10 No.2, 2016, hal. 119-127.

<sup>62</sup>Saputra, W., E. & Darmanah, "Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Meubel Jati Luhur Belitang OKU Timur". Jurnal Aktual STIE Trisna Negara. Vol. 17 No. 1, 2019, hal 14-24.

imbangan yang mereka terima dari bekerja.<sup>63</sup> Dalam penelitian yang dilakukan oleh Trilaksono mengatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi pegawai memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik. Pegawai yang memiliki Kompensasi akan bekerja dengan rasa tanggung jawab dan mampu menciptakan kinerja yang lebih baik yang dapat membangun semangat dari karyawan sendiri dengan apa yang mereka kerjakan akan mendapatkan imbalan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Surya Dwianto dan Pupung.<sup>64</sup>

Purnamasari mengatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>65</sup> Dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H3 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

#### **4. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Andi Nur Graha menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin banyak Pelatihan yang diikuti karyawan maka semakin baik juga kinerja karyawan tersebut.

H4 : Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

#### **D. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran digunakan sebagai acuan penelitian memiliki arah penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut :

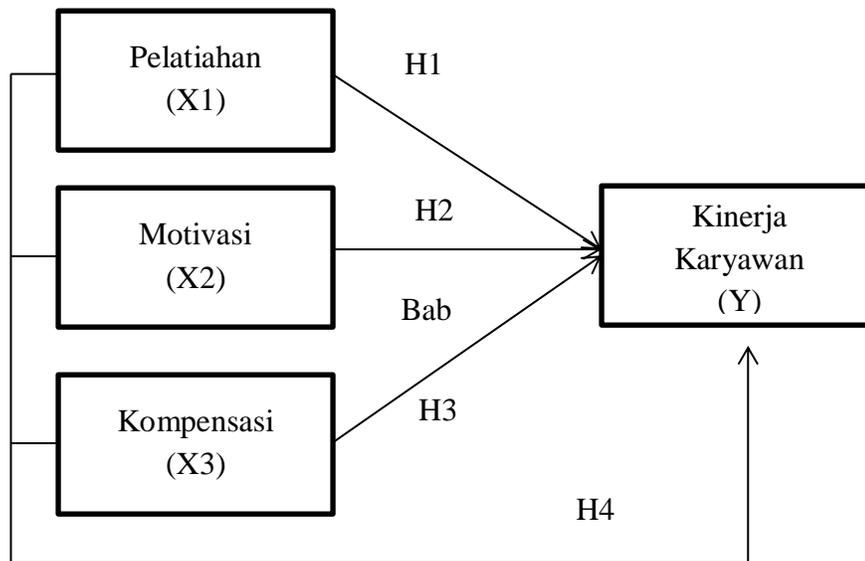
---

<sup>63</sup>Riana, N., Khoirul, F., & Karin, A., "Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di kampung batu malakasari tektona waterpark kabupaten Bandung", *Tourism scientific Journal*, Vol. 2 No. 1, 2016, hal1-26.

<sup>64</sup>Trilaksono, Y. A., "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Rejo Agung". (Madiun : FPIPS IKIP PGRI, 2016)

<sup>65</sup>Dwiwanto, A. S. & Pupung, P., "Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. JAEIL Indonesia". *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 2 No. 2, 2019, hal. 219-223.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : Diolah Peneliti, 2020

Keterangan :

X1 : Pelatihan

X2 : Motivasi

X3 : Kompensasi

Y : Kinerja Karyawan

### **E. Hipotesa**

Hipotesis merupakan jawab sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah diatur. Berdasarkan pada rumusan masalah, telaah pustaka atau kerangka penelitian sebelumnya maka peneliti mencoba untuk merumuskan hipotesis yang akan diuji kebenarannya, apakah hasil penelitian akan menerima atau menolak hipotesis tersebut, sebagai berikut :

H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

- H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang
- H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang
- H4 : Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang