

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia memiliki arti bahwa tindakan berupa fisik dan pikiran yang dimiliki seseorang yang diturunkan dari keturunan atau lingkungan sekitarnya dengan mengevaluasi dan merencanakan kemampuan yang dimiliki manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dalam berorganisasi. (Hanggraeni, 2019)

Selain itu Manajemen sumber daya manusia ialah salah satu upaya perusahaan dalam merencanakan untuk mengatur sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut yakni karyawan

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia dalam mengatur perusahaan yakni :

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian. (Karina, 2020)

#### **2.2 Pelatihan**

Pelatihan ialah salah satu kegiatan yang diperuntukan untuk karyawan yang dimana mereka akan mendapatkan atau mempelajari pengetahuan mengenai tugas dan tanggung jawab yang akan dikerjakannya semasa ia bekerja sehingga

dapat melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan. (Sutrisno, 2020)

Pelatihan sangat penting karena cara ini yang digunakan untuk mempertahankan dan mengembangkan kemampuan dasar yang dimiliki seseorang agar ia memiliki rasa semangat dan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Tujuan utama seseorang karyawan melakukan pelatihan yakni

- a. Memperbaiki kinerjanya
- b. Menambah ketrampilan
- c. Memecahkan permasalahan saat perekrutan
- d. Membantu promosi jabatan
- e. Memberi kepuasan karyawan dalam bekerja (Rivai, 2019)

*Training* atau pelatihan dapat didefinisikan sebagai proses bagaimana karyawan mengalami peningkatan kemampuannya sehinggadapat membantu kegiatan operasional perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dapat berguna untuk jangka panjang karena dapat cara yang dilakukan yakni dengan mempertahankan dan memelihara karyawan untuk ditingkatkan kinerjanya dengan baik.

Yang didapatkan karyawan dalam sebuah pelatihan yang dijalannya ia ia akan mempelajari mengenai sikap, kemampuan, dan perilaku yang digunakan nantinya saat bekerja. Pada dasarnya pelatihan berfokus pada pengembangan ketrampilan yang dibutuhkan saat karyawan tersebut bekerja dengan itu dapat membantu pimpinan untuk mengevaluasi dan mengoreksi kinerjanya. Adapun pelatihan jabatan dengan kata lain pada pelatihan ini para karyawan akan

dilatih pengembangan metodenya dalam bekerja dan memberikan fokus utamanya dalam praktik disaat bekerja daripada sebuah teori yang ada di kepalanya. Sasaran dalam pelatihan jabatan yakni untuk menambah *skill* peserta yang ada dalam pelatihan tersebut untuk mengerjakan tugasnya. Adapun orang yang melatih disebut pelatih formal seperti rekan kerja yang sudah berpengalaman atau dapat dikatakan seorang senior.

### **1. Tujuan Pelatihan**

Pelatihan diadakan untuk mencapai beberapa tujuan perusahaan yakni dikarenakan perusahaan ingin mendapatkan perubahasan dalam kinerja karyawannya yang dirasa kurang memuaskan dalam bekerja sehingga mengganggu kegiatan operasional perusahaan dan tujuan perusahaan tidak tercapai. Tujuan perusahaan akan tercapai jika pelatihan yang didapatkan dari perusahaan diberikan secara tepat kepada karyawan dan dilatih oleh seseorang yang tepat pula dibidangnya sehingga dapat menimbulkan hubungan timbal balik yang baik antara karyawan dan pimpinan. Tujuan pelatihan lainnya yakni dapat membuat peserta pelatihan lebih mengembangkan *skill*-nya sebab terdapat beberapa karyawan yang memiliki teori pengetahuan yang baik namun tidak bisa melaksanakannya saat praktinya dikarenakan kurangnya pengalaman.

Tujuan atau sasaran pelatihan sumber daya manusia sebagai berikut:

a. Meningkatkan produktivitas kerja.

Dengan adanya pelatihan maka kemampuan seorang karyawan akan berkembang sehingga produktivitas kerja meningkat.

b. Meningkatkan mutu kerja.

Dengan adanya pelatihan maka kualitas dan kuantitas dalam diri karyawan akan meningkat sehingga karyawan tersebut dapat meminimalisir kesalahannya.

c. Meningkatkan etika

Jika perusahaan melakukan pelatihan dengan sasaran yang tepat maka otomatis budaya organisasi dalam perusahaan tersebut dapat berkembang dengan baik sehingga etika yang baik dalam diri karyawan akan tercipta dengan sendirinya.

d. Menguntungkan kedua belah pihak

Dengan adanya pelatihan dapat menguntungkan dua sisi yakni perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan ia akan mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi sehingga akan memiliki kinerja yang baik. Bagi karyawan yang mengikuti pelatihan maka ia akan mendapatkan bekal kemampuan dan pengetahuan dikemudian hari.

Manfaat pelatihan dapat dilihat di bawah in :

a. Manfaat untuk karyawan

- 1) Memberikan pertolongan untuk karyawan dalam membuat keputusan saat ia bekerja.
- 2) Dengan dilaksanakannya pelatihan maka ia akan dapat mengembangkan kemampuan dasar dalam dirinya dengan baik sehingga kinerjanya akan meningkat dengan baik.
- 3) Mendapatkan dorongan diri sendiri untuk pengembangan dirinya sendiri.
- 4) Menghindari stress kerja.

- 5) Menambah informasi mengenai etika dalam bekerja.
- 6) Meningkatkan kepuasan dalam bekerja seorang karyawan.

b. Manfaat untuk perusahaan

- 1) Menambahkan peluang terhadap kegiatan operasional dalam perusahaan berorientasi keuntungan.
- 2) Membuat perbaikan dan mencari kesalahan diseluruh level jabatan dalam perusahaan.
- 3) Melakukan perbaikan etika karyawan.
- 4) Mengingatkan kembali karyawan mengenai tujuan perusahaan.
- 5) Membuat citra perusahaan baik.
- 6) Menjalin hubungan yang baik antar perusahaan dan karyawan.
- 7) Membuat karyawan lebih patuh terhadap kebijakan perusahaan yang telah dibuat.

c. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antargroup

- 1) Memberikan hubungan baik antara karyawan yang jabatannya sama.
- 2) Membantu karyawan baru atau karyawan yang sedang melakukan kenaikan jabatan.
- 3) Mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan.
- 4) Meningkatnya etika dalam bekerja.
- 5) Membuat lingkungan perusahaan dalam bekerja menjadi nyaman dan aman.

## **2. Jenis Pelatihan**

- a. Pelatihan Keahlian merupakan pelatihan yang relatif sederhana. Kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli.
- b. Pelatihan Ulang adalah pelatihan yang dilakukan rutin berulang untuk karyawan yang mendapatkn beban pekerjaan yang berubah – ubah sehingga tidak menghambat kegiatan operasional perusahaan.
- c. Pelatihan Lintas Fungsional melibatkan pelatihan yang berguna untuk karyawan yang sedang melakukan *double job* atau melakukan pekerjaan dalam bidang lainnya sehingga perlu *training*.
- d. Pelatihan Tim ialah memperat hubungan antar tim seperti kerjasama masing-masing individu dalam satu divisi atau antar divisi sehingga tidak terjadi kerusuhan dalam bekerja. (Sutrisno, 2020)

### **3. Langkah – Langkah Pelatihan**

#### a. Penilaian kebutuhan

Tujuan adanya penilaian ini yakni untuk mengidentifikasi masalah yang ada dan masalah yang akan datang sehingga dapat dijadikan suatu keputusan yang baik karena adanya pelatihan dan program yang tepat.

#### b. Tujuan pelatihan dan pengembangan

tujuan pelatihan dan pengembangan yakni dapat mengisi kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan dalam bentuk tindakan yang dilakukan sesuai dengan kondisi yang akan dicapai.

#### c. Materi program

Materi dalam program diberikan dari seorang ahli yang sudah berpengalaman. Hal ini berisi teori atau pengetahuan untuk mendapatkan keahlian khusus sehingga dapat mempengaruhi tindakan seorang karyawan dalam bekerja.

d. Prinsip pembelajaran

Seharusnya pada dasarnya pelatihan harus melihat kebutuhan yang ingin dicapai seperti harus sesuai dengan tugas masing – masing karyawan dan dibantu oleh senior yang berpengalaman. Prinsip-prinsip ini mengandung unsur partisipasi, pengulangan, relevansi, pengalihan dan umpan balik.

Beberapa metode yang hendak di gunakan dalam pelatihan yang akan di laksanakan dan yang dapat di kembangkan oleh suatu perusahaan, yaitu:

a. *On the job training*

*On the job training* (OT) atau di sebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan. Pada pelatihan ini seseorang karyawan yang mengikuti pelatihan ini akan dihadapkan dengan senior yang telah ahli dalam bidangnya. Pelatihan ini dikhususkan bagi karyawan yang baru direkrut agar ia mudah beradaptasi dengan kinerja perusahaan.

b. Magang

Magang biasanya dilakukan oleh seseorang mahasiswa yang ingin mempraktikkan teori nya terhadap dunia kerja yang riil. Hal ini tidak terikat oleh perusahaan.

c. Ceramah kelas dan presentasi video

Ceramah dan teknik lain dalam *off the job training* . Ceramah lebih mengutamakan kegiatan memberika wawasan pengetahuan terhadap karyawan

dengan mendatangkan seorang narasumber. Pada dasarnya ceramah ini dilakukan hanya sekali waktu.

d. *Outdoor oriented programs*

Program ini dilakukan diluar lingkungan perusahaan biasanya dilakukan di tempat yang tidak sesuai dengan perusahaan atau dapat dikatakan lain pengabdian kemasyarakatan. (Rivai, 2018)

#### **4. Indikator Pelatihan**

- a. Jenis Pelatihan, berdasarkan analisis kebutuhan akan program pelatihan tersebut, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja.
- b. Tujuan pelatihan, pelatihan yang digunakan harus sesuai kebutuhan dan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan paham terhadap etika kerja yang diterapkan.
- c. Materi, materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan dan pelaporan kerja.
- d. Metode yang digunakan, dalam hal ini seharusnya menggunakan teknik partisipatif dimana peserta juga ikut serta dan aktif dalam kegiatan pelatihan tersebut. Seperti, diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan game. Latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding). (Sutrisno, 2020)



## 2.3 Kemampuan

Kemampuan (*ability*) yang dimiliki seseorang merupakan hasil cerminan dirinya sendiri dalam melakukan pekerjaan. Banyak hambatan dari perusahaan yang diakibatkan sebenarnya banyak karyawan yang berniat bekerja atau termotivasi untuk melakukan pekerjaannya namun kemampuan yang dimilikinya masing-masing kurang.

Dengan mempertimbangkan perspektif ini, dapat disimpulkan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dapat membantu mereka dalam menjalankan pekerjaan dengan efektif dan efisien tanpa kesulitan, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik. Oleh karena itu faktor kemampuan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan berpengaruh dalam dapat tidaknya seorang pegawai melakukan suatu pekerjaan dengan sukses karena kemampuan adalah potensi yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang memungkinkan seseorang melakukan suatu pekerjaan atau tidak dalam pekerjaan tersebut. Perusahaan perlu mengembangkan kemampuan karyawan mereka agar menjadi faktor penentu kesuksesan perusahaan. Terdapat berbagai cara untuk meningkatkan keterampilan karyawan, seperti mengadakan seminar, pelatihan, atau pendidikan lanjutan di tingkat yang lebih tinggi. (Hasibuan, 2019)

### 1. Jenis Kemampuan

- a. Kemampuan Intelektual adalah kapasitas untuk melakukan aktivitas mental. Dalam pekerjaan yang menuntut lebih banyak proses

informasi, semakin banyak kecerdasan untum dan kemampuan verbal diperlukan untuk mewujudkan keberhasilan pekerjaan.

- b. Kemampuan Kognitif menunjukkan kapabilitas berkaitan dengan akuisisi dan aplikasi pengetahuan dalam pemecahan masalah.
  - c. Kemampuan Emosional menunjukkan bagaimana seorang karyawan dalam menghadapi suatu masalah dengan dilihat dari kecerdasan intelektualnya dalam memecahkan masalah.
  - d. Kemampuan Fisik ialah dimana seorang karyawan memiliki kemampuan secara fisik contohnya tenaga, ketangkasan dan kekuatan.
- (Hasibuan, 2019)

## **2. Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan**

- a. Pendidikan dan Pelatihan Dalam pelatihan sangat penting untuk diketahui setiap tahap yang berkaitan dengan bagaimana menyelesaikan pekerjaan tersebut, kita tidak dapat berasumsi bahwa peserta pelatihan dapat mengerjakan sesuatu tanpa harus diberitahu terlebih dahulu.
- b. Gizi dan Kesehatan Bagi perusahaan sangat penting untuk memperhatikan gizi dan kesehatan tenaga kerja. Gizi dan kesehatan yang baik memberikan kemampuan serta kesegaran fisik dan mental seseorang dalam melakukan pekerjaan.

## **3. Penilaian Kemampuan Kerja**

Diadakannya penilaian kemampuan kerja berguna bagi perusahaan khususnya untuk agar dapat membuat karyawan termotivasi dan bagi

perusahaan dapat melihat timbal balik dari karyawan dalam bekerja. Tujuan penilaian kemampuan pegawai sebagai berikut :

- a. Sebagai acuan dalam pengambilan keputusan bagi pimpinan untuk melakukan promosi, demosi, dan pemecatan jabatan.
- b. Mengukur kinerja karyawan dalam bekerja.
- c. Acuan dalam mengevaluasi kinerja diri seorang karyawan dan saat ia bekerja dalam tim.
- d. Sebagai acuan dalam melihat evaluasi dalam metode ia bekerja, pengembangan dalam struktur organisasi, gaya kepemimpinan dan kondisi dalam bekerja.
- e. Sebagai acuan dalam menentukan pelatihan apa yang dibutuhkan di masa yang akan datang.
- f. Sebagai dorongan kepada karyawan agar ia termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
- g. Sebagai dorongan kepada pimpinan untuk melihat kebutuhan yang diperlukan bawahannya untuk menunjang dirinya agar bekerja dengan baik.
- h. Dapat melihat kesalahan yang telah dilakukan dan meminimalisir kesalahan yang akan datang.
- i. Sebagai acuan dalam perekrutan karyawan baru.
- j. Sebagai acuan dalam pengambilan keputusan.

#### **4. Indikator Kemampuan Kerja**

- a. Kesanggupan kerja ialah bagaimana seorang karyawan dengan sanggup menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dan tepat waktu.
- b. Pendidikan ialah kemampuan seorang karyawan yang berasal dari pengetahuan wawasan yang dimilikinya agar tercapai tujuan perusahaan dari hasil kinerja yang baik.
- c. Masa kerja, Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.  
(Robbins, 2019)

#### **2.4 Motivasi Kerja**

Motivasi adalah keadaan manusia dia mendapatkan dorongan untuk menyalurkan tindakannya untuk memberi kepuasan dalam dirinya dapat berwujud fisik atau sosial. (Siswanto, 2021) sedangkan motivasi kerja ialah tindakan seorang karyan untuk mengeluarkan kemampuannya kepada perusahaan sebagai bentuk dorongan untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2019)

Ada beberapa teori motivasi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. Menurut (Asad, 2019) beberapa teori motivasi tersebut antara lain:

## 1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang bekerja karena dihadapkan dalam kebutuhan hidupnya. Jika seseorang telah menyelesaikan kebutuhan utamanya maka ia akan termotivasi untuk menyelesaikan kebutuhan ditingkat selanjutnya. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow yang menyatakan bahwa setiap diri manusia itu sendiri terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu :

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan primer seseorang yang paling mendasar seperti bernafas, makan, minum dan lainnya.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan yang berupa butuh mendapatkan perlindungan secara fisik dari ancaman bahaya dan maupun kesehatan mentalnya.

c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan yang digunakan seseorang untuk memiliki hubungan terhadap manusia lain.

d. Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain dalam lingkungannya.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Kebutuhan untuk merealisasikan kemampuan dalam dirinya seperti mengembangkan pengetahuan yang didupatkannya.

## **1. Tujuan Motivasi Kerja**

- a. Meningkatkan moral dan kinerja karyawan karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan. (Hasibuan, 2019)

## **2. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor internal, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Sebagai contoh, seorang karyawan yang ingin mencapai nilai penilaian kinerja yang memuaskan akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya untuk memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Hal ini terkait dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan, seperti efikasi diri. Efikasi diri adalah kepercayaan seseorang terhadap kemampuan dan keyakinan dirinya dalam melakukan pekerjaan, yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat keberhasilannya.
- b. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar individu, seperti kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan tanggung jawab pekerjaan. Motivasi karyawan akan dipengaruhi oleh adanya dukungan dari manajemen dan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja.

Faktor yang mempengaruhi lainnya yakni :

- a. Kemungkinan untuk berkembang.
- b. Jenis pekerjaan.
- c. Rasa aman dalam bekerja.
- d. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif.
- e. Lingkungan kerja yang menyenangkan (Rivai, 2020)

Ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan, yaitu:

a. Faktor intern, terdiri dari :

- 1) Keinginan untuk dapat hidup yakni keinginan seseorang untuk hidup di bumi ini. Untuk melihat apakah orang ini mau bekerja dalam bidang apa saja dan apakah pekerjaan yang dilakukan ini baik atau buruk dalam agama. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:
  - a) Mendapatkan gaji yang sesuai
  - b) Pekerjaan tetap
  - c) Lingkungan kerja yang aman dan nyaman
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki benda. Hal ini sebagai salah satu dorongan dalam diri seseorang untuk memuaskan rasa konsumtifnya dalam membeli barang yang ingin dimilikinya sehingga ia akan termotivasi untuk bekerja.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Pada dasarnya seseorang bekerja untuk dapat dilihat, dihormati dan dihargai orang lain. Hal ini akan terjadi kesenjangan sosial antar pekerja. Karena dengan memiliki

pekerjaan yang baik maka orang tersebut dapat diakui dan diakui dalam kegiatan masyarakat.

- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Keinginan memperoleh pengakuan dapat berupa:
  - a) Ingin mendapatkan penghargaan.
  - b) Ingin menciptakan hubungan kerja yang baik.
  - c) Memiliki pimpinan yang baik.
  - d) Tempat bekerja diakui oleh masyarakat.
  
- 5) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan berkuasa ini dapat membuat seseorang termotivasi untuk bekerja. Dalam mencari kekuasaannya kebanyakan seorang karyawan melakukannya dengan tidak baik. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:
  - a) Hak otonomi
  - b) Variasi dalam melakukan pekerjaan
  - c) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
  - d) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

b. Faktor ekstern, terdiri dari;

- 1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja ialah tempat yang terdapat sarana dan prasarana yang dipergunakan untuk mencapai tujuan. Lingkungan kerja ialah tempat dimana karyawan bekerja untuk mendorong dirinya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. (Hanggraeni, 2022)



Adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yakni kebersihan ruangan, suhu, penerangan, fasilitas, dan sarana prasarana yang mendukung. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman yakni seperti bangunan tempat kerja, dll. (Rivai, 2022)

Indikator lingkungan kerja yang baik yakni :

- a) Dimensi pencahayaan, lampu penerangan tempat kerja dan jendela.
- b) Dimensi warna, dekorasi tata bangunan tempat kerja.
- c) Dimensi suara, bunyi mesin atau gangguan suara dari luar.
- d) Dimensi udara, suhu udara yang baik. (Afandi, 2023)

## 2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi ialah balasan yang diterima oleh seorang pekerja dari perusahaan sebagai balasan atau imbalan baik upah dalam periode tertentu ataupun gaji yang dikelola oleh bagian personalia. (Hasibuan, 2018). Kompensasi menurut para ahli yang lain yakni imbalan berupa uang atau barang sebagai jasa yang telah dilakukan oleh nya di perusahaan tersebut. (Sofyandi, 2013). Dapat disimpulkan bahwa kompensasi ialah hasil yang diterima dari perusahaan untuk pekerja yang diberikan oleh perusahaan dalam periode tertentu.

Tujuan kompensasi sendiri ialah sebagai berikut :

- a) Sebagai tanda ikatan antara perusahaan dengan karyawan sehingga akan membentuk komitmen untuk karyawan bekerja di perusahaan tersebut.
- b) Memberikan kepuasan ke karyawan.

- c) Meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
- d) Mencapai disiplin kerja untuk karyawan. (Sofyandi, 2013)

Berikut ini dijelaskan faktor yang mempengaruhi kompensasi :

- a) Penawaran dari perusahaan untuk tenaga kerja sehingga jumlah kompensasi tinggi.
- b) Kemampuan perusahaan dalam membayar tenaga kerja. Hal ini dibicarakan pada saat wawancara kerja dan disetujui oleh pihak perusahaan maupun kandidat karyawan.
- c) Kinerja karyawan dalam perusahaan.
- d) Biaya hidup dalam memenuhi kebutuhan sehari – hari sesuai dengan upah di daerah karyawan bekerja. Posisi karyawan dan pengalaman kerja karyawan dalam perusahaan, semakin tinggi jabatan maka kompensasi akan semakin besar pula. (Hasibuan, 2018)

Bentuk kompensasi dibagi menjadi dua yakni kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung ialah dapat berupa upah, gaji, dan insentif. Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan secara periodik. Upah adalah balasan yang diberikan perusahaan selama sehari bekerja, sedangkan insentif adalah pemberian imbalan kepada karyawan yang memberikan prestasi diluar jobdescnya. Kompensasi tidak langsung ialah balasan yang diberikan

bukan berupa uang melainkan manfaat seperti tunjangan dan asuransi.  
(Mangkunegara, 2017)

- 3) Status dan tanggung jawab Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya menghadapi kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan.
- 4) Peraturan yang fleksibel Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. (Rivai, 2019)
- 5) *Employee engagement* ialah keterlibatan karyawan secara individu berupa antusiasme untuk pekerjaannya dengan melihat apakah karyawan mempunyai sumber daya untuk membantunya meningkatkan kemampuannya yang baru atau interaksi hubungannya dengan pekerja di sesama tempat kerja. Adapun faktor yang mempengaruhi yakni :

- a) *Job Resources*, meliputi aspek fisik, sosial dan organisasional dengan membuat pekerjaan dikurangi tuntunnya dan meningkatkan perkembangan personal.
- b) *Salience of Job Resources*, faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.
- c) *Personal Resources* Merujuk pada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. (Robbins, 2023)

### **3. Indikator Motivasi Kerja**

- a. Kinerja, karyawan termotivasi karena kinerjanya dianggap oleh pimpinan.
- b. Penghargaan, karyawan termotivasi karena adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.
- c. Tantangan, karyawan termotivasi karena adanya tantangan dalam pekerjaan yang dibebankan oleh pimpinan. (Siswanto, 2021)

## **2.5 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Rivai, 2020)

### **1. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

- a. Efektifitas dan efisiensi bila satu tujuan akhirnya bisa dicapai, kita

boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai.

- b. Otoritas (Wewenang) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya;
- c. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja;
- d. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi;
- e. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan), sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasinya;
- f. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, pola berfikir, dan kondisi seorang karyawan suatu organisasi.

## **2. Indikator Kinerja Karyawan**

- a. Kualitas Kerja, menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

- b. Kuantitas Kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi.
- c. Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. (Rivai, 2020)

## **2.6 Hubungan Antar Variabel**

### **Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Program pelatihan dan pengembangan akan berpengaruh pada tingkat pencapaian karyawan. Karena pelatihan dan pengembangan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kuantitas dan kualitas karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2021) bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM kota Semarang.

### **Hubungan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan**

Tanpa adanya motivasi maka seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugas-tugasnya dengan baik, hasil kerja yang dihasilkan pun tidak akan memuaskan. Selain motivasi, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, dengan memiliki kemampuan yang sesuai maka seorang karyawan tersebut dapat bekerja lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprillia (2022) bahwa kemampuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pranata Surya Mandiri Jombang.

### **Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi adalah faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan tugasnya sehingga dalam melaksanakan tugasnya seorang karyawan perlu termotivasi agar kinerja karyawan tersebut baik. Adanya keterkaitan hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan bahwa kinerja individual karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan juga semakin baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Nuariningsih (2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BANK Perkreditan Rakyat Tridarma Putri berpengaruh dan positif.

### **Hubungan Pelatihan, Kemampuan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan khususnya perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa atau layanan masyarakat yakni pelatihan. Dengan adanya program pelatihan yang dilakukan rutin oleh perusahaan maka kemampuan karyawan tersebut akan meningkat sehingga kinerja karyawan tinggi. Selain itu faktor lain yakni kemampuan. Dengan adanya kemampuan yang telah dimiliki oleh karyawan dari pengalaman maupun pendidikan yang sudah dijalani maka akan menjadi salah satu karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Faktor lain yaitu motivasi kerja. Dengan adanya karyawan yang termotivasi karena pekerjaannya maupun gaji yang didapatkan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Hal ini

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2019) bahwa pelatihan, kemampuan, dan motivasi berpengaruh terhadap PT. BPR Insumo Sumberarto Kota Kediri.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Critical Review</b>
Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Sinar Agung – (Siagian, 2021) AGORA Vol. 5, No. 3, (2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga kemampuan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.	Persamaan penelitian : menggunakan variabel bebas kemampuan dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan penelitian : motivasi kerja dalam penelitian ini digunakan sebagai variabel bebas
Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara – (Sabilalo, 2020) SEIKO : Journal of Management & Business ISSN : 2598-831X (Print) and ISSN : 2598-8301 (Online)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. (3) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Persamaan penelitian : menggunakan variabel bebas kemampuan dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan penelitian : variabel terikat pada penelitian ini yakniterdapat 2 motivasi dan kinerja.
Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang Yang Dimediasi Oleh Motivasi – (Dwi	Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi	Persamaan penelitian : Variabel X dan Y sama Perbedaan : Terdapat variabel mediasi

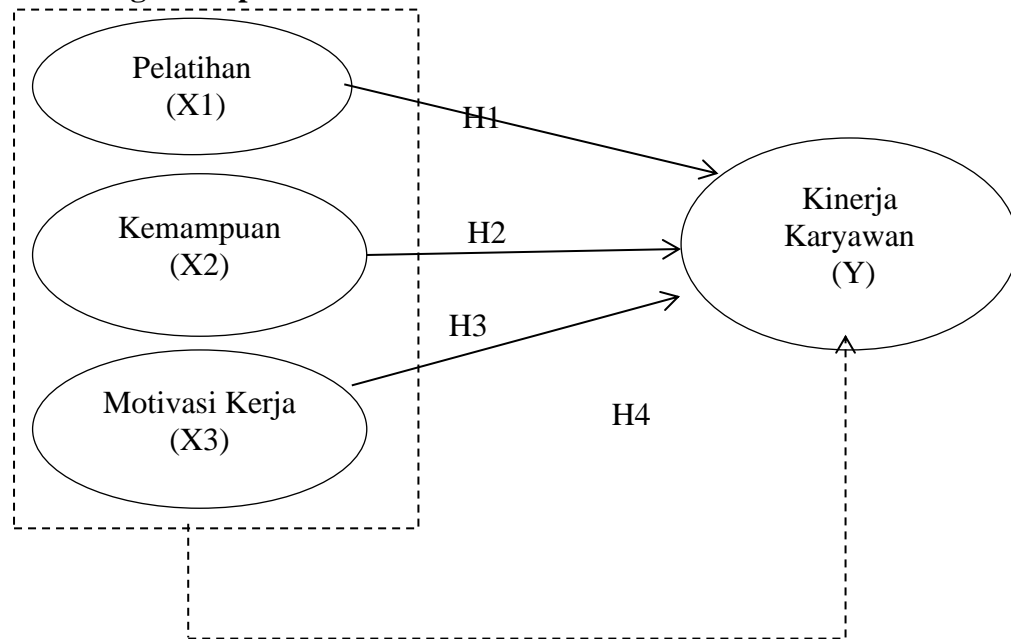


<b>Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Critical Review</b>
Budiyatno, 2019) JURNAL EKONOMIKA45 Vol 9 No. 2 (Juni 2022) – E- ISSN:2798-575X	pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang. Hal tersebut berarti bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.	
Penggunaan Metode Structural Equation Modeling (SEM) Pada Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kualitas Layanan – (Surajiyo, 2022) Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT) ISSN 2356- 3966	Hasil penelitian menunjukkan motivasi mampu menjadi variabel mediasi sebesar 32% bagi hubungan antara kemampuan kerja dengan kualitas layanan.	Persamaan Penelitian : variabel X dan Y sama Perbedaan : Terdapat variabel mediasi yakni kualitas layanan
Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Bontang) – (Diah Hanggraeni, 2021)	Hasil dari penelitian ini berdasarkan analisis data pengujian hipotesis yang dilakukan adalah variabel pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), selain itu variabel bebas yang memberikan pengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah variabel pengembangan (X2).	Persamaan penelitian : variabel X sama yakni pelatihan dan variabel Y sama yakni kinerja Perbedaan : Salah satu variabel X yakni Pengembangan SDM
Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan – (Nel Arianty-2020) Jurnal FEB ISN : 019281/CE	Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai	Persamaan : Variabel X dan Y sama Perbedaan : analisis data

<b>Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Critical Review</b>
	koefisien determinasi sebesar 68,5%. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.	menggunakan regresi sederhana
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga – (Alfanika Maharani, 2024) Vol 15 No 1 (2024): Januari 2024	<i>The results of the study partially show existence motivation, relatedness motivation and growth motivation have no effect on employee performance. Meanwhile, simultaneously Existence motivation, Growth motivation, and relatedness motivation affect employee performance</i>	Persamaan : Variabel X dan Y sama Perbedaan : menggunakan analisis regresi sederhana

Sumber : Peneliti

## 2.8 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan :

Parsial —————>

Simultan - - - - ->

## 2.9 Hipotesis

H1 : Diduga pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores

H2 : Diduga kemampuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores

H3 : Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores

H4 : Diduga pelatihan, kemampuan, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores