

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Berikut penelitian penelitian terdahulu yang dijadikan acuan penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan Wahyu Dwi Kurniawan (2018) dengan judul Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja Terhadap kinerja pegawai di badan pendapatan pengelolaan Keuangan dan aset daerah Kabupaten Gresik. Penelitian tersebut untuk mengetahui disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di badan pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten gresik. Hasil analisis regresi linear berganda penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di badan pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten gresik. Secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Budiono Pristyadi (2008) dengan judul Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas pendapatan Kabupaten Gresik Pada tersebut masalah motivasi (X1), disiplin (X2) dan kepuasan kerja (X3) para aparatur di Dinas Pendapatan Kabupaten Gresik dirasa masih kurang sehingga kinerja pegawai menurun, sehingga diperlukan penelitian yang arahnya dapat mengetahui apakah dari ketiga variable

(X1, X2 dan X3) tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa ternyata variabel motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan memang berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Alfin Eka Wardana, (2018) dengan judul pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT. Central Santosa Finance (BCA group) cabang Mojokerto Masalah mendasar dari manajemen SDM adalah kinerja karyawan, demikian juga di PT. Central Santosa Finance Cabang Mojokerto, kinerja karyawan bagian marketing adalah salah satu aset perusahaan, apabila kinerja karyawan baik maka pekerjaan yang dihasilkan akan baik, sehingga upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dianggap penting. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dibahas dalam penelitian ini adalah pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja sehingga diketahui didapat solusi yang tepat untuk perbaikan. Peneliti ini mengungkapkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial, variabel pendidikan dan variabel pengalaman kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja sedangkan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja hanya variabel pelatihan.

Dari beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para beberapa peneliti maka kemudian dilakukan perbandingan persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan tabulasi.

Berikut perbandingan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang menunjukkan beberapa perbedaan diantaranya adalah:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Item	Peneliti		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
1.	Judul	Nama : Wahyu Dwi Kurniawan (2018) judul : Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja Terhadap kinerja pegawai di badan pendapatan pengelolaan Keuangan dan aset daerah kabupaten gresik	Nama : Ani Hidayati (2019) judul : Pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gresik		
	Variabel Bebas	a. Motivasi, (X ₁) b. Lingkungan kerja(X ₂)	a. Pendidikan dan pelatihan, (X ₁) b. Motivasi, (X ₂) c. Lingkungan kerja(X ₃) d. Kepemimpinan(X ₄)	a. Motivasi, (X ₂) b. Lingkungan kerja(X ₃)	a. Pendidikan dan pelatihan, (X ₁) b. Kepemimpinan(X ₄)
	Variabel Terikat	Kinerja	Kinerja	Kinerja	
	Teknik Analisis	Regresia Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	
2.	Judul	Nama : Budiono Pristyadi (2008) Judul : Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Gresik	Nama : Ani Hidayati (2019) Judul : Pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gresik		
	Variabel Bebas	a. Motivasi, (X ₁) b. Disiplin (X ₂) c. Kepuasan kerja(X ₃)	a. Pendidikan dan pelatihan, (X ₁) b. Motivasi, (X ₂) c. Lingkungan kerja(X ₃) d. Kepemimpinan(X ₄)	a. Motivasi(X ₁)	a. Kepemimpinan(X ₄), b. Disiplin (X ₂) c. Kepuasan kerja(X ₃) d. Pendidikan dan pelatihan, (X ₁) e. Lingkungan kerja(X ₃)

					f. Kepemimpinan(X ₄)
	Variabel Terikat	Kinerja	Kinerja	Kinerja	
	Teknik Analisis	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	
3.	Judul	Nama : Alfin Eka Wardana, 2018 Judul : Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing PT. Central Santosa Finance (BCA Group) Cabang Mojokerto	Nama : Ani Hidayati (2019) judul : Pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gresik		
	Variabel Bebas	a. Pendidikan, (X ₁) b. Pelatihan(X ₂) c. Pengalaman Kerja(X ₃)	a. Pendidikan dan pelatihan, (X ₁) b. Motivasi, (X ₂) c. Lingkungan kerja(X ₃) d. Kepemimpinan(X ₄)	a. Pelathan (X ₁)	b. Motivasi(X ₁) c. Lingkungan kerja(X ₃) d. Kepemimpinan(X ₄) e. Pendidikan, (X ₁) f. Pengalaman Kerja(X ₃)
	Variabel Terikat	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	
	Teknik Analisis	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	

Sumber : Penulis Diolah

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Rivai dan Sagala, 2013;1). Sementara menurut Sutrisno (2014;6) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Mangkunegara (2013;29) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsi manajerial dan operasional dalam rangka mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

2.2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Rivai dan Sagala (2013;13) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*planning*)
 - b. Pengorganisasian (*organizing*)
 - c. Pengarahan (*directing*)
 - d. Pengendalian (*controlling*)
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan tenaga kerja
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi
 - d. Pengintegrasian
 - e. Pemeliharaan
 - f. Pemutusan hubungan kerja

2.2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Irianto dalam Sutrisno (2014;7) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.2.2. Pendidikan dan pelatihan

2.2.2.1. Pengertian pendidikan dan pelatihan

Handoko (2012;103) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan (*Development*) mempunyai ruang lingkup yang lebih luas untuk memperbaiki dan meningkatkan

pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Sedangkan Menurut Notoatmojo (2009;16) mengartikan pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich dalam Sutrisno (2014;67) sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabarkannya. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori (Rivai dan Sagala, 2013;211)

Menurut Flipo dalam Hasibuan (2013;179) mendefinisikan pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara keseluruhan. Menurut Husnan dalam Sutrisno (2014:62) mendefinisikan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan karyawan merupakan suatu proses pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan secara maksimal.

2.2.2.2. Metode Pendidikan dan Pelatihan

Ada beberapa macam metode pendidikan dan pelatihan yang dipergunakan dalam meningkatkan kualitas karyawan, baik pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) maupun sikapnya (*attitude*). Metode pendidikan dan pelatihan akan disusun sesuai dengan tujuan dan program pendidikan dan pelatihan. Metode pendidikan menurut Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2013;80) adalah sebagai berikut:

1. *Training methods*

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

2. *Under study*

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

3. *Job Rotation and Planned Progression*

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

4. *Coaching and Counseling*

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

5. *Junior Board of Executive or Multiple Management*

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

6. *Committee Assignment*

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

7. *Business Games*

Pengembangan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu.

8. *Self-Discovery Training*

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

9. *Other Development Methods*

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

Metode pelatihan menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011;53) adalah sebagai berikut:

1. *On the job*

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

2. *Vestibule*

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

3. *Demonstration and example*

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

4. *Simulation*

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

5. *Apprenticeship*

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

6. *Classroom Methods*

Metode pertemuan dalam kelas meliputi tecture (pengajaran), conference (rapat), programmed isntruction, metode studi kasus, role playing, metode diskusi dan metode seminar.

7. *Lecture* (ceramah atau kuliah)

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

8. *Conference* (rapat)

Konferensi merupakan suatu pertemuan moral formal di mana terjadi diskusi atau konsultasi tentang suatu yang penting. Konferensi menekankan adanya diskusi kelompok kecil, materi pelajaran yang terorganisasi, dan melibatkan

peserta aktif. Metode konferensi, proses belajar berdasarkan partisipasi lisan dan interaksi antar peserta (anggota peserta). Peserta dianjurkan untuk memberikan gagasan-gagasan dan kemudian didiskusikan, dievaluasi dan mungkin pula dapat di ubah oleh pendapat dan pandangan-pandangan dari peserta lainnya. Pada konferensi, jumlah peserta sekitar 15 sampai 20 orang. Metode ini sangat berguna untuk pengembangan terhadap pengertian-pengertian dan pembentukan sikap-sikap baru. Adapun kelemahan metode konferensi adalah terbatasnya peserta pada kelompok kecil, sehingga relatif menjadi lebih besar.

9. *Programmed Instruction*

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

2.2.2.3. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2013;217) manfaat pendidikan dan pelatihan antara lain:

1. Pendidikan dan latihan meningkatkan stabilitas pegawai.

2. Pendidikan dan latihan dapat memperbaiki cara kerja pegawai sehingga cara kerja mereka tidak bersifat statis, melainkan selalu disesuaikan dengan perkembangan organisasi dan volume kerja.
3. Dengan pendidikan dan latihan, pegawai mampu bekerja lebih efisien.
4. Dengan pendidikan dan latihan, pegawai mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik.
5. Dengan pendidikan dan latihan berarti pegawai diberi kesempatan mengembangkan diri.
6. Pendidikan dan latihan meningkatkan semangat kerja pegawai dan produktivitas organisasi.

2.2.2.4. Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Penilaian atau evaluasi Pendidikan dan Pelatihan sangat penting untuk mengetahui keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Menurut Rivai dan Sagala (2013;233) Kriteria yang efektif digunakan untuk mengevaluasi kegiatan pelatihan adalah yang berfokus pada outcome-nya (hasil akhir). Para pengelola dan instruktur perlu memperhatikan hal berikut ini:

1. Reaksi dari para peserta pelatihan terhadap proses dan isi kegiatan pelatihan.
2. Pengetahuan atau proses belajar yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan.
3. Perubahan perilaku yang disebabkan karena kegiatan pelatihan.
4. Hasil atau perbaikan yang dapat diukur baik secara individu maupun organisasi, seperti makin rendahnya turnover (hasil akhir), makin sedikit kecelakaan, makin kecilnya ketidakhadiran, makin menurunnya kesalahan kerja, makin efisiennya penggunaan waktu dan biaya, serta makin produktifnya karyawan, dan lain-lain

Beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011;57), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

a. Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (ability) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

b. Penguasaan materi

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

2. Peserta

a. Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

b. Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

3. Materi

a. Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

b. Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

c. Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Metode

a. Sosialisasian tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

b. Memiliki sasaran yang jelas agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

5. Tujuan

a. Meningkatkan keterampilan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

2.2.3. Motivasi

2.2.3.1. Pengertian Motivasi

Hasibuan (2013;143) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Menurut Siagian (2013;102) Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Motivasi adalah tindakan sekelompok factor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2013;38). Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja lebih keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya

(Siagian, 2013;138). Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah cara untuk terus mendorong karyawan agar tetap semangat, tetap produktif dan terpacu untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2.2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Manusia mempunyai bentuk sifat, watak serta kepribadian masing-masing yang bermacam-macam dan berubah-ubah. Karna adanya berbagai kebutuhan dan sikap yang berbeda-beda itulah maka sangatlah perlu bagi organisasi untuk lebih memperhatikan perubahan- perubahan yang secara langsung berpengaruh terhadap kegiatan organisasi atau perusahaan.

Zainudin (2014) yang dikutip Manullang, (2012;151) dalam faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi pegawai dan memuaskan serta mendorong orang untuk berkerja dengan baik terdiri dari:

1. Prestasi.
2. Pengakuan.
3. Pekerjaan itu sendiri.
4. Tanggung jawab.
5. Kemajuan.

2.2.3.3. Manfaat dan Tujuan Motivasi

Manfaat utama dari motivasi adalah sebagai salah satu usaha dalam perbaikan mutu serta peningkat kualitas dan produktivitas pada sumber daya manusia.

Tanjung (2013;219) manfaat motivasi yang utama adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat”.

Adapun tujuan dari motivasi itu sendiri seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013;149) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
9. Memperkuat rasa tanggung jawab terhadap tugas pegawai.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.3.4. Jenis Motivasi

Hasibuan (2013;151) menjelaskan tentang jenis-jenis motivasi, adalah sebagai berikut:

1. Motivasi positif (insentif positif) Dalam memotivasi, manajer motivasi (merangsang bawahan) dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas kinerja standar. Dengan motivasi ini kinerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (insentif negatif). Dalam memotivasi, manajer memotivasi bawahan dengan standar. Maka mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang dapat kurang baik. Kedua jenis motivasi tersebut sesungguhnya harus tepat dan seimbang dalam penggunaannya, agar dapat meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal dalam suatu perusahaan.

2.2.3.5. Metode Motivasi

Hasibuan (2013;149), mengatakan bahwa ada dua metode motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*) Motivasi langsung adalah motivasi (materill dan non materill) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.
2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivasion*) Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menujung gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan, misalnya ruangan kerja yang nyaman, suasana pekerjaan yang serasi dan sejenisnya.

2.2.3.6. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Hasibuan (2013;162), di bagi menjadi tiga dimensi dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan. indikator motivasinya adalah.

1. Dimensi Kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu.
 - a. Mengembangkan kreativitas.
 - b. Antusias untuk berprestasi tinggi.
2. Dimensi Kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu.
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (sense of belonging).
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (sense of importance).
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (sense of achievement).
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation).
3. Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu.
 - a. Memiliki kedudukan yang terbaik.
 - b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

2.2.4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan

sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

2.2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2009;21). Sedangkan Menurut Afandi (2016;53) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Pengertian lain tentang lingkungan kerja bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.”. (Danang Sunyoto, 2012;43)

Sesuai dengan pendapat yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

2.2.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2012;28) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada

pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.

5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

2.2.4.3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2012;159) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonisan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009;28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja

5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

2.2.5. Kepemimpinan

2.2.5.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfian berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya.

Miftah Thoha (2010;9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

George R. Terry (Miftah Thoha, 2010;5) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya

diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Martinis Yamin dan Maisah (2010;74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin pertama-tama harus seorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Secara sederhana pemimpin yang baik adalah seorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga akhirnya mereka tidak lagi memerlukan pemimpinnya itu.

Menurut Kartono (2011;48) mengemukakan kepemimpinan sebagai berikut: Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi situasi khusus. Sebab dalam satu kelompok yang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, dan punya tujuan serta peralatan khusus, pemimpin kelompok dengan ciri-ciri karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus tadi. Jelasnya sifat-sifat

utama dari pemimpin dan kepemimpinannya harus sesuai dan bisa diterima oleh kelompoknya, juga bersangkutan, serta cocok-pas dengan situasi dan zamannya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

2.2.5.2. Indikator Kepemimpinan

Veitzhal Rivai (2012;53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi dan sembilan indikator, yaitu:

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
 - a. Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing
 - b. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya
2. Kemampuan yang efektivitas
 - a. Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
 - b. Menyelesaikan tugas tepat waktu

- c. Hadir tepat waktu dan tidak terlambat
3. Kepemimpinan yang partisipatif
 - a. Pengambilan keputusan secara musyawarah
 - b. Dapat menyelesaikan masalah secara tepatc. Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.
 4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
 - a. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi.
 - b. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.
 5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
 - a. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.
 - b. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

2.2.6. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam melaksanakan setiap pekerjaan dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai apabila banyak pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tidak tepat waktu hal ini akan merugikan perusahaan.

2.2.6.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut ini dikemukakan pengertian kinerja menurut para ahli, yaitu:

Menurut Dessler (2010;41) kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009;260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Selain itu, menurut Mangkunegara (2011;67) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang hendak dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi-definisi di atas maka, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien.

2.2.6.2. Tujuan Kinerja Pegawai

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi

pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Tujuan penilaian kinerja pegawai menurut Rivai (2011;552), pada dasarnya meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari pegawai.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan insentif uang
6. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan, dan pelatihan.
7. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
8. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
10. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
11. Memperkuat hubungan antara para pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

2.2.6.3. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja pegawai atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja kongkrit yang dapat diamati dan dapat diukur. Indikator kinerja pegawai menurut Sedarmayanti (2009;60), mengemukakan bahwa

1. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna yang meliputi ketelitian dalam bekerja dan hasil pekerjaan yang memenuhi standar, seperti:

- a. Kerapihan dalam melaksanakan tugas
- b. Ketelitian dalam melaksanakan tugas
- c. Hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan target

2. Kuantitas Pekerjaan

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, misalnya:

- a. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas
- b. Kemampuan dalam menyelesaikan proses pekerjaan
- c. Mampu dalam menyelesaikan masalah pekerjaan

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu kesediaan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dialami dalam suatu pekerjaan, misalnya:

- a. Hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan target

- b. Mengambil keputusan secara musyawarah
- c. Mampu memperbaiki kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan

4. Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan bekerja sama yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain sesama anggota organisasi, misalnya:

- a. Hubungan antara atasan dengan pegawai
- b. Hubungan antara sesama pegawai
- c. Mampu menyelesaikan masalah pekerjaan secara musyawarah

5. Inisiatif

Kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan dan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target, misalnya:

- a. Melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan
- b. Memberikan solusi dalam menghadapi masalah pekerjaan
- c. Memberikan ide-ide baru sebelum menyelesaikan pekerjaan

2.2.7. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Notoadmodjo (2009:16), mengartikan pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan. salah satu faktor yang

sangat penting dalam mencapai tujuan Instansi. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan oleh BPJS Ketenagakerjaan diharapkan karyawan mempunyai kompetensi yang diindikasikan kepada sikap dan kemampuan melaksanakan tugasnya. Karena dengan meningkatkan kemampuan atau ketrampilan para karyawan, dan meningkatkan pengetahuan.

Menurut Hamali (2016:63) pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan - tujuan organisasi. Dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja karyawan yang meliputi knowledge dan keterampilan yang mendukung, serta sikap setiap para karyawan sesuai yang diinginkan organisasi.

Kecepatan dan kecemasan perlu selalu diperhatikan, ditingkatkan dan dipelihara oleh para karyawan dari kombinasi tersebut dapat selalu berfungsi untuk terus memperbaiki kinerja agar semakin baik. Maka yang diuntungkan dari hal itu adalah pegawai itu sendiri, pimpinan dan perusahaan. Maka pendidikan adalah faktor membangun kinerja karyawan. Dengan demikian hubungan Pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan bersifat positif

2. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan

Salah satu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu para karyawan membutuhkan motivasi yang baik agar dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaan yang telah diberikan agar bisa mengerjakan dengan percaya diri yang tinggi disertai dengan semangat kerja yang tinggi pula. Menurut Hasibuan (2016:141) pentingnya motivasi adalah hal

menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja lebih glat dan antusias mencapai hal yang optimal.

Menurut Baharuddin dan Nur (2012;67) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam bekerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian hubungan motivasi dengan kinerja karyawan bersifat positif.

3. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Dalam bekerja karyawan mengharapkan bahwa lingkungan di sekitarnya dapat mendukung aktivitas kerja mereka. Bentuk dari lingkungan kerja tersebut meliputi fasilitas fisik maupun psikis. Hal yang berkaitan dengan fasilitas fisik antara lain adalah peralatan kerja, tempat kerja, kerjasama dan lain sebagainya. Sedangkan hal yang berkaitan dengan lingkungan psikis antara lain adalah tersedianya fasilitas kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja antar karyawan. Dapat dipahami bahwa, lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Danang Sunyoto (2012;43). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para

pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.”.

Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang baik dan mendukung yang diterima oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Jika lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam berkerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan bersifat positif.

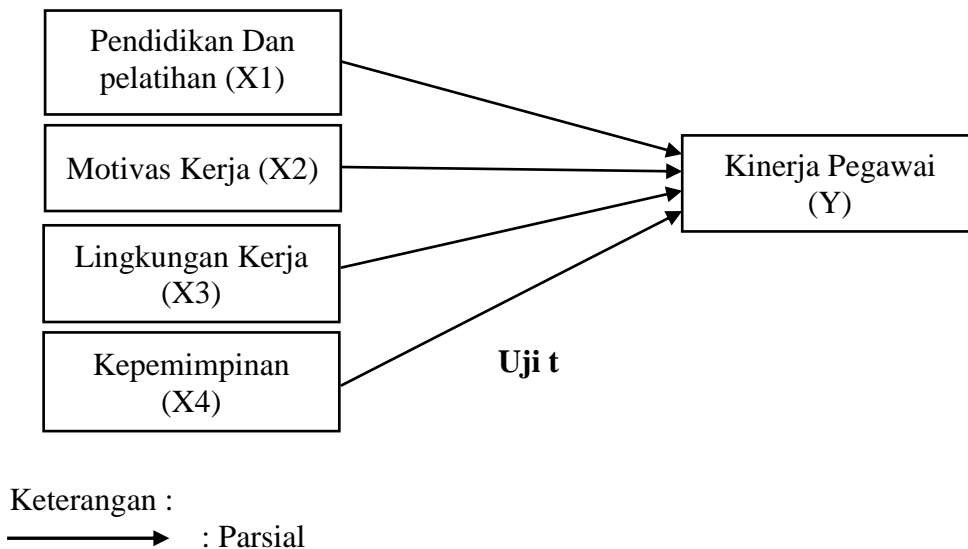
4. Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Thoha (2010:303) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memperbaiki perilaku orang lain seperti ia lihat. Hal tersebut berarti semakin baik cara memimpin seseorang pimpinan maka akan semakin mempegaruhi kinerja pegawai.

Menurut Sutrisno (2016:213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan. Dengan demikian hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan bersifat positif.

2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah serta untuk mempermudah pembahasannya, maka dapat dirumuskan kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka peneliti dapat memberikan beberapa hipotesis dalam penelitian ini, yaitu

1. Diduga pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Gresik.
2. Diduga motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Gresik.
3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Gresik.

4. Diduga kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Gresik.