**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Judul, Peneliti, Tahun** | **Variabel** | **Metode Analisis** | **Hasil Penelitian** |
| 1. | Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Paten melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening di Kecamatan Dusun Tengah Kabuaten Barito Timur.(Paulus Leonu, Anhar Yani, Akhmad Abdurrahman, 2017) | Kompensasi (X1), Pelatihan (X2), Kinerja (Y), Motivasi (Z)11 | Software SmartPLS Versi 2.0.m. Statistik Deskriptif | 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signfikan terhadap kinerja.
2. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Kompensasi dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.
4. Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.
5. Kompensasi dan pelatihan melalui motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja.
 |
| 2. | Analisis Pengaruh Penddikan dan Pelatihan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.(Andi Asnani, 2016) | Pendidikan dan Pelatihan (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y). | Analisis Regresi Linier Berganda | Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 3. | Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Mediasi Karyawan PT PAL Indonesia Persero Divisi Kapal Perang.(Ridho Mahfudz Riyadi, 2016) | Pelatihan (X1), Kompensasi (X2), Kinerja (Y), Motivasi (Z). | Analisis Jalur (Path Analysis) | 1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.
2. Kompensasi mempengaruhi kinerja.
3. Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi.
4. Kompensasi mempengaruhi motivasi.
5. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja.
 |
| 4. | Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Audio Sumitomo Technology Indonesia.(Risha Faiq Fakhri, 2015) | Kompensasi (X1), Pelatihan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z). | Analisis Regresi Linier Berganda | 1. Kompensasi, dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kompensasi, dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 |
| 5. | Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Accounting Hotel Bintang Empat Surabaya.(Dwi Risqi Nurmalicha, 2014) | Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Pelatihan (X3), Kinerja Karyawan (Y). | Analisis Regresi Linier Berganda Software SPSS 13 | Kompensasi, Motivasi, dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 6. | The Effect of Soft Skills and Training Methodology on Employee Performance.(Rosli Ibrahim, Ali, Kazeem, 2017) | Soft Skills(X1), Training (X2), Employee Performance (Y) | Analisis regresi  | Soft Skills dan pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. |
| 7. | The Effect of Compensation on Employees Motivation: In Jimma University Academic Staff.(Rijalu Negash, Shimelis Zewude, Reta Megersa, 2014) | Compensation (X), Employee Motivation (Y) | Survei deskriptif | Staff akademik tidak termotivasi dan puas dalam sistem pembayaran Universitas. |

Perbandingan antara penelitian terdahulu dengan rencana penelitian.

1. Penelitian Paulus Leonu (2017)
2. Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel kompensasi (X1), pelatihan kerja (X2), kinerja (Y), dan motivasi (Z).
3. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi dimana peneliti terdahulu bertempat di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur.
4. Penelitian Andi Asnani (2016)
5. Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel pelatihan (X1), Kompensasi (X2), Kinerja Pegawai (Y).
6. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi dimana peneliti terdahulu bertempat di Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.
7. Penelitian Ridho Mahfudz Riyadi (2016)
8. Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel pelatihan (X1), kompensasi (X2), kinerja (Y), dan motivasi (Z).
9. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi dimana peneliti terdahulu bertempat di PT PAL Indonesia Persero Divisi Kapal Perang.
10. Penelitian Risha Faiq Fakri (2015)
11. Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel kompensasi (X1), pelatihan (X2), kinerja karyawan (Y).
12. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi dimana peneliti terdahulu bertempat di PT Audio Sumitomo Technology Indonesia.
13. Penelitian Dwi Risqi Nurmalicha (2014)
14. Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), pelatihan (X3), dan kinerja karyawan (Y).
15. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi dimana peneliti terdahulu bertempat di Hotel Bintang Empat Surabaya.
16. Penelitian Rosli Ibrahim, Ali, Kazem (2017)
17. Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel pelatihan (X2), kinerja karyawan (Y).
18. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi dimana peneliti terdahulu bertempat di perusahaan manufaktur Kuala Lumpur.
19. Penelitian Rijalu Negash, Shimelis Zewude, Reta Megersa (2014)
20. Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel kompensasi (X1), motivasi karyawan (Y).
21. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi dimana peneliti terdahulu bertempat di Jimma University Academic Staff.

**2.2 Landasan Teori**

* + 1. **Pelatihan Kerja**
			1. **Pengertian Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja merupakan sarana penting dalam pengembangan tenaga kerja yang berkualitas. Melalui pelatihan, manajemen perusahaan akan memperoleh masukan yang penting dalam menghadapi tantangan pada era persaingan, sedangkan karyawan akan memiliki kemampuan dan keterampilan unik untuk menyelesaikan pekerjaan yang diembannya.

Mangkunegara (2012) mengemukakan bahwa, pelatihan kerja merupakan sebuah proses untuk mendidik dengan jangka pendek yang terprosedur, sistematis dan terorganisasi dalam mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas..

Menurut Dessler (2013) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan keterampilan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan bertujuan untuk meninhkatkan mutu dari sumber daya manusia di dalam dunia kerja. Pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan sangat penting diikuti oleh karyawan baik karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama bekerja karena berhubungan dengan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab yang akan diterima.

Pelatihan menurut Kasmir (2017) adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan, keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pengertian pelatihan kerja di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan kerja merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan perusahaan kepada para karyawanya dengan tujuan meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan dalam memenuhi setiap tugasnya.

* + - 1. **Tujuan Pelatihan**

Program pelatihan karyawan harus memiliki tujuan yang jelas, salah satunya adalah untuk memberikan keterampilan kepada karyawan sebelum bekerja. Oleh karena itu, dalam pelatihan karyawan dilatih cara-cara melaksanakan pekerjaan serta memahami visi dan misi perusahaan secara utuh.

Menurut Sutrisno (2009) tujuan pelatihan kerja antara lain:

1. Meningkatkan produktifitas kerja

Pelatihan dapat meningkatkan kinerja pada posisi jabatan yang sekarang. Jika kinerjanya naik/meningkat maka berakibat peningkatan pada produktifitas.

1. Meningkatkan mutu kerja

Peningkatan yang terarah pada kualitas dan kuantitas. Tenaga kerja yang memiliki pengetahuan yang tinggi tentunya akan memiliki produktivitas yang lebih baik dan tingkat kesalahan dalam perusahaan yang minim.

1. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia

Pelatihan yang dilakukan secara baik dapat mempengaruhi kesiapandari tenaga kerja dalam menmenuhi keperluan tugas dimasa yang akan datang. Apabila terdapat lowongan pekerjaan, maka dapat secara mudah diisi oleh tenaga kerja yang berasal dari dalam perusahaan.

1. Meningkatkan sikap moral kerja

Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan kerja yang tepat, maka keadaan dan suasana organisasi akan menjadi lebih baik. Dengan situasi kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.

1. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja

Suatu pelatihan kerja yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan akibat kerja. Selain itu lingkungan kerja juga akan menjadi lebih aman dan tetram.

1. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai

Program pelatihan kerja yang tepat akan memberikan dampak positif yang akan menguntungkan bagi kedua pihak bagi perusahaan maupun bagi tenaga kerja itu sendiri.

* + - 1. **Indikator Pelatihan Kerja**

Pelaksanaan pelatihan kerja dilaksanakan sebagai usaha perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, serta sikap yang baik untuk menempati jabatan yang dibutuhkan dengan kinerja yang tinggi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, dengan demikian perusahaan harus mampu merencanakan serta melaksanakan pelatihan kerja dengan baik agar mendapatkan hasil sesuai dengan masing-masing bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi mampu terselesaikan secara maksimal dan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

Mangkunegara (2006) berpendapat bahwa terdapat beberapa indikator untuk mengukur variabel pelatihan kerja, meliputi:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur, karena pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan pegawai. Hal ini dilakukan perusahaan agar pegawai dapat saling membahu dalam mencapai tujuan perusahaan.

1. Pelatih/Instruktur

Keprofesionalan pelatih merupakan sebuah keharusan. Hal ini karena pegawai merupakan alat perusahaan yang membutuhan keterampilan. Bagaimana mungkin pegawai yang diberi pelatihan mendapatkan wawasan yang lebih jika pelatih atau pengajarnya tidak *qualified* di bidangnya.

1. Materi Pelatihan

Setiap pelatihan yang dilaksanakan memiliki beragam materi yang tersaji sesuai dengan kebutuhan. Model pelatihan yang diprioritaskan oleh perusahaan bagi pekerjanya harus disesuaikan dengan tujuan akhir dari pelatihan tersebut sehingga pelatihan yang dilaksanakan akan efisien dan efektif.

1. Metode Pelatihan

Setiap pegawai memiliki kekuatan dan kelemahan sehingga perusahaan harus menyeleksi dan memonitor metode yang sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai, melihat hal-hal yang dibutuhkan pegawai agar dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.

1. Peserta Pelatihan

Beberapa orang yang ikut serta dalam pelatihan yang terseleksi terlebih dahulu berdasarkan persyaratan dan kualifikasi tertentu yang sesuai, serta memiliki kemauan dan semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

* + 1. **Kompensasi**
			1. **Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama seorang karyawan bekerja di suatu perusahaan. karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu serta komitmennya bukan semata-mata untuk membaktikan diri pada perusahaan, melainkan mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kerja yang dihasilkannya.

Menurut Hasibuan (2014), kompensasi merupakan segala pendapatan berbentuk uang dan barang, yang secara langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasanya kepada perusahaan. Kompensasi dalam bentuk uang artinya karyawan dibayar dengan sejumlah uang kartal, sedangkan kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Kasmir (2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan perusahaan selama bekerja.

Menurut Werther dan Davis (1996) mengartikan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan perusahan kepada karyawan sebagai balas jasa atau timbal balik mereka kepada perusahaan berupa uang atau lainnya.

**2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi diantaranya:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

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

1. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

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

1. Serikat buruh/organisasi karyawan

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

1. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

1. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya

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

1. Biaya hidup/*cost of living*

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

1. Posisi jabatan karyawan

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

1. Pendidikan dan pengalaman karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

1. Kondisi perekonomian nasional

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

1. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjannya mudah dan risiko (finansial, kecelakannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

**2.2.2.3 Indikator Kompensasi**

Kasmir (2017) berpendapat bahwa terdapat beberapa indikator untuk mengukur kompensasi karyawan, meliputi:

1. Gaji

Pemberian gaji bersifat tetap, yang artinya jumlah yang diberikan setiap bulan besarnya bervariasi sesuai dengan golongan atau kepangkatan yang diembannya. Besar gaji ditentukan dari berbagai pertimbangan, salah satunya dilihat dari kinerjanya.

1. Bonus

Pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan. Besarnya bonus yang didapat biasanya tergantung dengan kinerja karyawan dan keuntungan perusahaan.

1. Komisi

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan. Besar komisi tergantung dari kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya.

1. Insentif

Rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerja, sehingga dengan pemberian insentif kinerja akan meningkat.

1. Tunjangan

Kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin.

* + 1. **Motivasi Kerja**
			1. **Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasimerupakan suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dri diri sendiri., dorongan tersebut bermaksud agar orang tersebut mrnjadi orang yang lebih baik dari yang sebelumnya.

 Menurut Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa motivasi merupakan arah yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi dengan energi yang menggerakkan diri karyawan.

 Hasibuan (2009), mengemukakan bahwa motivasi merupakan pemberian sebuah daya penggerak yang mampu menciptakan gairah kerja bagi seseorang agar bersedia bekerja sama, bekerja efektif, dengan terintegrasi terhadap upayanya untuk mencapai kepuasan.

 Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi dapat diartikan memiliki tujuan yang sangat kuat dalam meraih apa yang diinginkan dengan sebuah pekerjaan yang dilakukannya.

 Motivasi kerja menurut Mathis dan Jackson (2006) adalah penyebab orang bertindak dengan keinginan yang ada dalam diri seeorang. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Kinerja sangatlah penting dalam memahami motivasi, kompensasi terhadap persoalan sumberdaya manusia reaksi lain yang dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

 Berdasarkan pengertian para ahli di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat seseorang dalam bekerja guna untuk mencapai kepuasan dalam bekerja dalam mencapai tujuan..

**2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Priansa (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut:

1. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua atau teman.

1. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana karyawan berfikir tentang dirinya. Jika karyawan percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

1. Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria

1. Pengakuan dan Prestasi

Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

1. Cita-cita atau Aspirasi

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan.

1. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri karyawan, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, dayapikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berfikir karyawan menjadi ukuran.

1. Kondisi Karyawan

Kondisi fisik dan kondisi psikologis karyawan sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi bisnis harus cermat melihat kondisi fisik dan psikologis karyawan. misalnya karyawan yang kelihatan lesu, mengantuk, mungkin disebabkan waktu berangkat kerja belum sarapan, atau dirumah mengalami masalah yang menimbulkan kemarahan, kejengkelan, bahkan mungkin kecemasan. Maka kondisi fisik dan psikologis ini pun dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan motivasi kerja karyawan.

1. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur yang datang dari luar diri karyawan. Unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi bisnis, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong. Kalau dilihat dari lingkungan organisasi bisnis, pimpinan harus berusaha mengelola kondisi lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan.

1. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional. Misalnya keadaan emosi karyawan, gairah belajar, dan situasi dalam keluarga.

1. Upaya Pimpinan Memotivasi Karyawan

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkanstrategi dalam memotivasi karyawan.

**2.2.3.3 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Peterson dan Plowman 1985 ada beberapa indikator-indikator motivasi kerja yaitu:

1. Keinginan hidup (*The Desire to Live*)

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan minum untuk dapat melanjutkan hidupnya.

1. Keinginan atas suatu posisi (*The Desire for Position*)

Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

1. Keinginan kekuasaan (*The Desire for Power*)

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.

1. Keinginan pengakuan (*The Desire for Recogntion*)

Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja.

* + 1. **Kinerja Pegawai**
			1. **Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menunjang tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi maka seorang karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang telah ditekuni.

Hasibuan (2007) menyatakan bahwa kinerjai adalah sebuah hasil kerja yang telah diraih seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan serta waktu.

Kinerja menurut Umar Nimran & Amirullah (2015) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Mathis dan Jackson (2012) adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli diatas maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah diraih oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tanggung jawabnya untuk mencapai suatu tujuan.

* + - 1. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Mathis dan Jackson (2012) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang barupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan baik, pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

1. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, jika pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, ia tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari kemampuan yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin dari sesuatu yang dilakukan

1. Lingkungan Organisasional

Di lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

* + - 1. **Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Mathis (2006) sebagai berikut:

1. Kualitas

Tingkat standar mutu suatu pekerjaan yang diterima bagi seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian, kerapian, keterampilan, dan kecakapan dalam bekerja.

1. Kuantitas

Kemampuan karyawan terkait dengan jumlah hasil dan penggunaan waktu.

1. Kerjasama

Bagaimana seorang karyawan bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang harus dikerjakan bersama- sama.

1. Efektivitas

Kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan perusahaan.

1. Kehadiran

Suatu tingkatan absensi karyawan dalam bekerja.

* + 1. **Hubungan Antar Variabel**
			1. **Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan yang sangat perlu dilakukan dalam sebuah organisasi. Pelatihan kerja yang diberikan berisi tentang hal-hal yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Pelatihan yang baik yaitu pelatihan yang akan menjelaskan secara detail bagaimana proses suatu pekerjaan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien. Jika pegawai sudah paham dan mengerti bagaimana proses pekerjaan yang dia kerjakan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat karena pegawai tersebut telah berhasil menguasai ilmu yang telah didapatkan dari pelatihan yang telah dilakukannya.

Menurut hasil penelitian dari Risha Faiq Fakri (2015) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Audio Sumitomo Technology Indonesia bahwa, pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**2.2.5.2** **Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai**

Kompensasi memegang peran penting dalam menciptakan kinerja pegawai, dengan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan akan berdampak positif pada kinerja organisasi. Semakin sedikit kompensasi yang didapat maka akan menyebabkan berbagai masalah terhadap diri pegawai maupun pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya jika semakin tinggi atau besar kompensasi yang di berikan oleh perusahaan maka akan mendorong pegawai bekerja dengan lebih baik dan akan selalu memperbaiki diri untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Risqi Nurmalicha (2014) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Empat Surabaya menyatakan bahwa, kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**2.2.5.3** **Hubungan Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Pelatihan kerja merupakan suatu usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi tentang permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja. Pelatihan bagi pegawai sebagai proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Hal ini secara tidak langsung akan mempengaruhi motivasi pegawai. Dampak pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat apabila materi-materi pelatihan yang disampaikan dapat dengan mudah diterima dan diterapkan oleh pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Paulus Leonu (2017) yang berjudul Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Paten melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur, bahwa pelatihan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

**2.2.5.4 Hubungan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja**

Kompensasi merupakan pemberian dari perusahaan terhadap pegawai yang sifatnya materi maupun non materi sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan kepada organisasi. Dalam konteks pekerjaan, seseorang akan mendapatkan kompensasi jika sudah melakukan tanggung jawabnya. Kompensasi yang diterima dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan kompensasi yang baik maka akan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Kompensasi yang baik akan mendorong pegawai bekerja dengan lebih baik, misalnya dengan adanya hadiah bagi pegawai yang berprestasi atau bonus bagi pegawai yang bekerja dengan baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andi Asnani (2016) yang berjudul Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng, bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

**2.2.5.5 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Pegawai merupakan kunci utama dalam menjalankan suatu organisasi, oleh sebab itu sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan. Dalam hal ini, motivasi kerja sangat penting bagi para pegawai karena dengan adanya motivasi kerja pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai yang tinggi akan membantu dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Risqi Nurmalicha (2014) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Bintang Empat Surabaya, bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**2.2.5.6 Hubungan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Motivasi Kerja**

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang tergolong penting untuk dilakukan dalam organisasi. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan dan menambah kemampuan serta keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dalam organisasi. Jika pemberian pelatihan berhasil dan diterima oleh pegawai maka pegawai pun dapat dengan mudah menerapkan apa yang telah didapatkannya setelah melakukan pelatihan sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin. Dengan diadakannya pelatihan kerja maka keterampilan, keahlian, dan kemampuan pegawai akan terus bertambah dan motivasi dalam mengerjakan tugas juga akan bertambah. Dengan demikian motivasi karyawan akan meningkat sehingga pegawai akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi sehingga menghasilkan kinerja yang jauh lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Ridho Mahfudz Riyadi yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada Karyawan PT PAL Indonesia bahwa, pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi dengan motivasi kerja.

* + - 1. **Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Motivasi Kerja**

Kompensasi merupakan sebuah imbalan yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukannya. Kompensasi didapat apabila pegawai menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga pegawai termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya semaksimal mungkin sehingga akan berdampak positif pada kinerjanya. Semakin tinggi kompensasi yang didapat, maka pegawai semakin terdorong untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini telah dibuktikan dari penelitian Andi Asnani (2016)) bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

Sedangkan kompensasi memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi dimana kompensasi akan memberikan pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja tinggi. Jika kompensasi diatur dengan baik maka akan meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya kinerja pegawai juga akan meningkat. Hal ini telah dibuktikan dari penelitian Paulus Leonu (2017) bahwa kompensasi memberikan pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi.

* 1. **Kerangka Konseptual**

Untuk menggambarkan hubungan antar variabel, berikut kerangka konseptual yang disusun berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teori, maka peneliti berpendapat bahwa:

Pelatihan kerja sangat penting dilakukan dalam organisasi karena berguna untuk menambah kemampuan dan keterampilan pegawai dalam memaksimalkan kinerjanya. Apabila pelatihan kerja dalam organisasi berjalan dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika pelatihan kerja tidak maksimal maka akan menyebabkan turunnya kinerja pegawai. Pelatihan kerja juga berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, apabila pelatihan kerja berhasil maka secara otomatis akan meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

Kompensasi yang sesuai juga sangat penting diberikan kepada pegawai karena sebagai balas jasa organisasi kepada pegawai atas apa saja yang telah diberikan kepada organisasi. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai maka motivasi kerja pegawai akan meningkat begitupun juga kinerja pegawai secara otomatis juga akan meningkat.

Sebaliknya, jika kompensasi rendah maka motivasi kerja pegawai akan menurun sehingga pegawai tidak melaksanakan tugasnya dengan maksimal yang akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai serta kinerja organisasi.

Jadi kompensasi terhadap kinerja akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi, maka pegawai akan cenderung bekerja dengan maksimal sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Kompensasi terhadap kinerja menunjukkan motivasi dalam melakukan tugas-tugas yang telah diberikan. Dengan kompensasi yang tinggi maka akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga tujuan organisasi akan terwujud.

Dari uraian diatas, maka dapat digambarkan sebagai kerangka konseptual adalah sebagai berikut:

Pelatihan Kerja (X1)

 H1

Kinerja Pegawai (Y)

Motivasi Kerja (Z)

 H3 H5 H5

 H4 H2

Kompensasi (X2)

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

**2.4 Hipotesis**

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas, maka hipotesis-hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H1 : Semakin baik pelatihan kerja semakin tinggi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang.

H2 : Semakin besar kompensasi semakin tinggi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang.

H3 : Semakin baik pelatihan kerja semakin besar motivasi kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang.

H4 : Semakin tinggi kompensasi semakin besar motivasi kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang.

H5 : Semakin besar motivasi kerja semakin tinggi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang.

H6 : Semakin baik pelatihan kerja semakin tinggi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang dengan motivasi kerja sebagai mediasi.

H7 : Semakin besar kompensasi semakin tinggi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang dengan motivasi kerja sebagai mediasi.