

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Robbins & Judge (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah fungsi dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. SDM melibatkan serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, perekrutan, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pemeliharaan karyawan. SDM yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan (*employee performance*) secara keseluruhan, yang berimplikasi langsung pada produktivitas organisasi.

Menurut Jackson et al. (2014), Manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif memiliki dampak yang kuat pada EC karena meningkatkan keterlibatan karyawan. Hal ini, pada gilirannya, akan meningkatkan harga diri mereka, yang meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu, SDM yang andal ditujukan untuk mengadopsi teknik dan metode inovatif untuk menumbuhkan komitmen karyawan dan mencapai pengembangan manusia yang efektif. Untuk meningkatkan pengembangan manusia, organisasi harus menyediakan personel dengan pelatihan, keterampilan, perencanaan karier, pengembangan profesional, dan kompensasi serta tunjangan yang kompetitif melalui rencana jangka panjang yang menjadi strategi sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Menurut Mailisa et al. (2016) dan Waldan (2020), Sumber daya manusia merupakan salah satu ujung tombak organisasi. Sumber daya perusahaan tidak dapat dikendalikan dan diciptakan tanpa adanya sumber daya manusia. Untuk mencapai hasil yang baik bagi perusahaan, setiap organisasi, termasuk instansi pemerintah, memerlukan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai yang

terampil dan terlatih. Manajemen harus mengakui kinerja pegawai, dan hal ini berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan mekanisme yang rumit yang melibatkan pertimbangan internal dan eksternal serta kegiatan strategis perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja dibutuhkan oleh semua bisnis dan organisasi yang mempekerjakan orang karena kinerja pegawai tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Praktik manajemen sumber daya manusia dan komitmen organisasi merupakan dua faktor yang akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Robbins & Judge (2018) menguraikan fungsi utama Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang meliputi:

- Menentukan kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa depan berdasarkan tujuan organisasi.
- Menentukan kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa depan berdasarkan tujuan organisasi.
- Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk mendukung performa.
- Mengelola dan mengevaluasi kinerja karyawan melalui feedback dan penilaian.
- Memberikan imbalan yang adil dan kompetitif bagi karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka.
- Menciptakan dan memelihara hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan melalui komunikasi dan resolusi konflik yang efektif.
- Menjamin kondisi kerja yang aman dan sehat bagi karyawan.

2.1.2 Program Pelatihan

Training atau pelatihan adalah proses yang terstruktur dan sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan agar mampu menjalankan tugasnya secara efektif. Menurut

Noe (2019) pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan tertentu dan meningkatkan pengetahuan serta kemampuan karyawan. indikator tersebut adalah Kebutuhan pelatihan, Desain pelatihan, Transfer keterampilan, Evaluasi pelatihan Dalam konteks sektor publik, khususnya di Dinas Koperasi dan UKM, pelatihan sangat penting untuk membantu karyawan menghadapi tantangan yang terus berubah dalam pengelolaan koperasi dan UKM. Pelatihan tidak hanya fokus pada keterampilan teknis tetapi juga pada kemampuan interpersonal dan manajerial yang dibutuhkan dalam memberikan pelayanan publik.

Program pelatihan yang baik dapat meningkatkan kompetensi karyawan sehingga berdampak langsung pada peningkatan *kinerja* (Armstrong, 2014). Namun, penting juga untuk mempertimbangkan bahwa pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan individu, serta dilaksanakan secara berkesinambungan. Hal ini juga diperkuat oleh studi Sedarmayanti (2017) yang menunjukkan bahwa pelatihan yang terstruktur dan berkualitas dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan di sektor publik.

menurut Elizar & Tanjung (2018) indikator pelatihan adalah

1. Jenis pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Jenis pelatihan disesuaikan dengan dana yang dianggarkan oleh perusahaan.
3. Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti.
4. Materi pelatihan diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
5. Waktu pelatihan disesuaikan dengan materi pelatihan yang akan diajarkan.

Berdasarkan teori dan literatur yang dikutip, penulis memilih teori Noe (2019) disimpulkan bahwa *program training* merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan tertentu dan meningkatkan pengetahuan serta kemampuan karyawan. Dalam konteks sektor publik, khususnya di Dinas Koperasi dan UKM, pelatihan sangat penting untuk membantu karyawan menghadapi tantangan yang terus berubah dalam pengelolaan koperasi dan UKM.

2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja didefinisikan sebagai proses yang mengarahkan intensitas, arah, dan ketekunan usaha individu dalam mencapai ask tujuan. Menurut Robbins & Judge (2018), motivasi sangat penting dalam meningkatkan komitmen dan performa kerja karyawan. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, dan dukungan organisasi.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha individu menuju pencapaian tujuan (Noe, 2019) dan Noe (2019) mengatakan indikator tersebut Arah dan tujuan, Intensitas, dan Persistensi. Studi yang dilakukan oleh Yasa & Dewi (2018) menekankan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, terutama ketika didukung dengan kebijakan organisasi yang mempromosikan kesejahteraan dan keterlibatan karyawan. Dalam penelitian ini, motivasi menjadi salah satu variabel kunci yang diteliti dalam hubungannya dengan komitmen dan kinerja pegawai.

Motivasi merupakan salah satu aspek utama dalam setiap organisasi yang dapat mendorong sumber daya manusia (karyawan) untuk berusaha lebih (Shah & Asad, 2018). Menurut pandangan Sansone dan Harackiewicz yang dikemukakan oleh Pang & Lu (2018), motivasi merupakan suatu mekanisme internal yang menuntun perilaku, yang selanjutnya dapat

diarahkan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Pengertian motivasi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan secara sederhana dapat diartikan sebagai faktor, unsur, atau keinginan yang mendorong karyawan untuk mengejar dan mencapai tujuan pekerjaan dan tugas serta menjadi alasan mengapa karyawan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu yang dapat dipengaruhi (Jaiswal, 2019).

Menurut Jufrizen (2021) mengutip penjelasan Hamzah yang menyatakan bahwa indikator motivasi terdiri dari:

1. adanya keinginan dan hasrat untuk melakukan pekerjaan.
2. adanya dorongan untuk melaksanakan kegiatan.
3. Karyawan memiliki harapan dan aspirasi karyawan.
4. terdapat lingkungan kerja dan pekerjaan yang menarik.
5. adanya kebutuhan untuk melakukan kegiatan.

Dari beberapa pengertian diatas, penulis akan menggunakan definisi menurut Robbins & Judge (2018), motivasi sangat penting dalam meningkatkan komitmen dan performa kerja karyawan. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, dan dukungan organisasi.

2.1.4 Komitmen

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat keterikatan emosional, moral, dan intelektual seorang pegawai terhadap organisasinya. Menurut organisasi Mowday (2018), karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih loyal terhadap organisasi dan memiliki dorongan yang lebih kuat untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komitmen yang kuat dari karyawan tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga mendorong kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Judge dalam Indarti (2020:118) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen adalah tindakan yang diambil untuk menopang suatu pilihan tindakan tertentu sehingga pilihan tindakan itu dapat dijalankan dengan mantap dan sepenuh hati.

penelitian yg dilakukan oleh Grego-Planer (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan relatif identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Komitmen organisasi melibatkan hubungan karyawan dengan organisasi. Ini adalah kondisi mental yang berdampak pada pilihan karyawan untuk mempertahankan keanggotaan atau tidak dalam organisasi. Untuk merasakan komitmen organisasi yang lebih besar, karyawan harus menerima dan benar-benar percaya pada nilai-nilai organisasi, dan mencoba untuk setia dan merasa nyaman dengan organisasi mereka.

Menurut Imamoglu et al. (2019) Komitmen organisasi diukur melalui beberapa indikator, seperti:

1. Karyawan menerima tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.
2. Karyawan yakin dengan tujuan organisasi tersebut.
3. Karyawan mempunyai semangat untuk berusaha demi kemajuan organisasi organisasi.
4. Karyawan mampu menjaga nama baik organisasi.
5. Karyawan bersedia untuk melanjutkan keanggotaan di organisasi tempat mereka bekerja.

Dari beberapa pengertian diatas, penulis akan menggunakan definisi menurut Mowday (2018), karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih loyal terhadap organisasi dan memiliki dorongan yang lebih kuat untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Komitmen yang kuat dari karyawan tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga mendorong kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

2.1.5 Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai (employee performance) adalah tingkat hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai dapat diukur dari seberapa baik seseorang menjalankan pekerjaannya dari segi kuantitas dan kualitas. Kinerja yang baik tidak hanya menguntungkan individu tetapi juga organisasi secara keseluruhan, terutama dalam mencapai tujuan strategis.

Menurut Kaplan & Norton (2014), menganalisis keberhasilan manajemen sumber daya manusia (HR) dalam kinerja pegawai adalah dengan mengetahui seberapa baik kinerja pegawai yang dapat dirumuskan melalui perbandingan antara hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan target yang diharapkan, dengan memanfaatkan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Pengukuran kinerja dapat dilihat dari pertumbuhan, pengukuran akuntansi, pendekatan pemangku kepentingan, pendekatan nilai sekarang, pelanggan, proses bisnis internal, dan pembelajaran.

Kinerja pegawai merupakan suatu pelaksanaan yang dilaksanakan berdasarkan suatu rencana yang telah disusun. Dilaksanakan oleh orang-orang yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan sumber daya manusia yang berkepentingan (Santoso & Soehari, 2020). Kinerja pegawai secara umum diartikan sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai ketika melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, kinerja pegawai mencerminkan kemampuan dan kapabilitas masing-masing individu pegawai dalam suatu organisasi (Kalogiannidis, 2020).

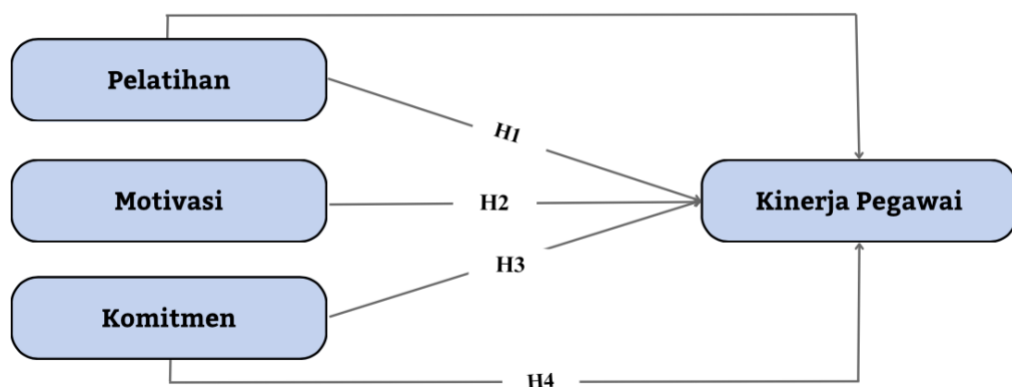
menurut Kalsoom et al. (2018) kinerja pegawai diukur melalui beberapa indikator, seperti:

1. Pegawai melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan pelayanan untuk melaksanakan tugas organisasi.
2. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi prosedur teknis.
3. Pekerjaan dilakukan dengan tujuan mempengaruhi organisasi.
4. Pelaksanaannya dilakukan berdasarkan keterampilan yang efektif.
5. Pekerjaan yang dilakukan dengan pengetahuan yang dapat membantu lingkungan sosial yang lebih luas.

Dari beberapa pengertian diatas, penulis akan menggunakan definisi menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan dapat diukur dari seberapa baik seseorang menjalankan pekerjaannya dari segi kuantitas dan kualitas.

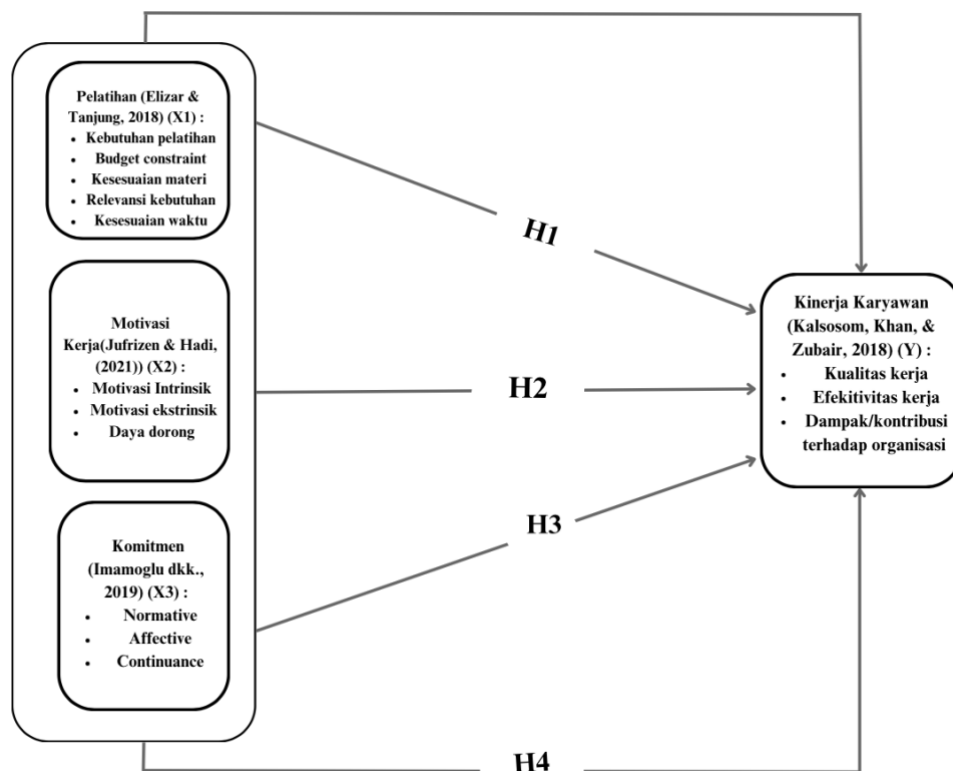
2.2 Model Penelitian

Model penelitian ini berfokus pada pengaruh antara program *Pelatihan*, *Motivasi* dan *Komitmen* organisasi terhadap *Kinerja Karyawan*. Berdasarkan kerangka teori, berikut adalah model penelitian yang diajukan :



Gambar 2.2 Model Penelitian
(Sumber: Jurnal Utama)

Berdasarkan Gambar 2.2 penelitian ini menggunakan model yang dikembangkan oleh Musriha Musriha (2019) dengan judul “*The implication of strategy improving employees training, compensation, motivation and organisational commitment as predictors of work performance in private commercial banks Indonesia*”



Gambar 2.3 framework indikator penelitian

Keterangan:

H₁ : Program Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan UKM.

H₂ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan UKM.

H₃: *Komitment* organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Pegawai* di Dinas Koperasi dan UKM.

H₄: Program *Pelatihan, Motivasi* dan *Komitmen* organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Pegawai* di Dinas Koperasi dan UKM.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh positif program *Pelatihan* terhadap *Kinerja Pegawai*

Program pelatihan (training) menjadi salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Noe (2019) menyatakan bahwa pelatihan yang tepat dan berkelanjutan memberikan peningkatan signifikan pada kinerja pegawai. Noe (2019) juga menyimpulkan bahwa pelatihan secara positif meningkatkan produktivitas kerja melalui peningkatan keterampilan teknis dan keterampilan interpersonal. Dalam organisasi sektor publik seperti Dinas Koperasi dan UKM, pelatihan dapat menyesuaikan pegawai dengan tantangan dan perubahan yang dihadapi oleh organisasi. hal ini sejalan dengan penelitian Bhatti et al. (2022), pelatihan yang efektif sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan teori *Gupta dan Gupta (2021)* menyatakan bahwa pelatihan yang berkelanjutan secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. gupta juga menyimpulkan Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperbarui keterampilan mereka dan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu penelitian-penelitian sebelumnya membuka jalan bagi penulis untuk memahami hubungan variabel training dan Employee Performance melalui hipotesis pertama adalah:

H1: Program pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh positif *Motivasi* terhadap *Kinerja Pegawai*

Motivasi (motivation) adalah faktor penting yang menentukan bagaimana kinerja pegawai di tempat kerja. Menurut Robbins & Judge (2018), motivasi berhubungan erat dengan dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bekerja lebih baik. Robbins & Judge (2018) menyatakan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam bekerja. hal ini sejalan dengan penelitian Muhamad Rizal et al. (2014) hasil penelitian mengemukakan bahwa motivasi yang tinggi akan secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. dalam penelitian Manzoor et al. (2019) menunjukkan bahwa aspek motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan karir berpengaruh positif pada kinerja pegawai dalam konteks organisasi publik. Motivasi yang tinggi akan membuat pegawai lebih tekun dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi ini bisa datang dari penghargaan, kepuasan kerja, serta lingkungan kerja yang mendukung, yang kemudian berdampak positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM. penelitian-penelitian sebelumnya membuka jalan bagi penulis untuk memahami hubungan variabel Motivation dan Employee Performance melalui hipotesis kedua :

H2: motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.3.3 Pengaruh positif *Komitmen* terhadap *Kinerja Pegawai*

Komitmen organisasi menggambarkan keterikatan emosional dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Komitmen pegawai terhadap organisasi sangat berpengaruh pada kinerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi biasanya memiliki kecenderungan untuk bekerja lebih keras dan berusaha lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Allen & Meyer (2016) mengidentifikasi komitmen sebagai salah satu faktor yang memperkuat loyalitas pegawai, dimana pegawai yang memiliki keterikatan emosional dan tanggung jawab terhadap organisasi cenderung bekerja dengan lebih baik. Allen & Meyer (2016) menjelaskan bahwa komitmen yang kuat akan

menghasilkan pegawai yang lebih termotivasi dan berdedikasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. lalu dalam penelitian Conway & Coyle-Shapiro (2012) menemukan bahwa pemenuhan kontrak psikologis secara signifikan mempengaruhi komitmen pegawai, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja. hal ini sejalan dalam penelitian Azeem & Akhtar (2014), yang menunjukkan komitmen karyawan yang tinggi berhubungan positif dengan kinerja pegawai. azzem dan akhtar juga menambahkan bahwa Ketika pegawai memiliki tingkat komitmen yang tinggi, mereka lebih cenderung bekerja lebih keras dan memiliki produktivitas yang lebih tinggi karena mereka merasa terikat dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. penelitian-penelitian sebelumnya membuka jalan bagi penulis untuk memahami hubungan variabel commitment dan Employee Performance melalui hipotesis ketiga :

H3: komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.3.4 Pengaruh program Pelatihan, Motivasi dan komitmen terhadap Kinerja Pegawai

dalam penelitian yang dilakukan Rahmawati & Prasetyo (2021) menunjukkan bahwa ketika ketiga elemen ini (pelatihan, motivasi, dan komitmen) diterapkan secara simultan dalam program pengembangan SDM, mereka dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara signifikan. hal ini sejalan dengan penelitian Saputra & Ong (2024) juga menemukan bahwa program pelatihan yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, serta komitmen yang kuat terhadap organisasi berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintahan, termasuk di Dinas Koperasi dan UKM. Menurut penelitian terbaru oleh Mahmood et al. (2021), menyatakan kombinasi antara pelatihan, motivasi, dan komitmen memiliki efek sinergis terhadap kinerja pegawai. Mahmood et al. (2021), juga menambahkan Ketika program pelatihan yang baik

didukung oleh motivasi yang kuat dan komitmen yang tinggi, pegawai lebih cenderung untuk memberikan performa terbaik mereka. Di sektor publik, seperti Dinas Koperasi dan UKM, sinergi ini sangat penting dalam memastikan bahwa layanan publik diberikan dengan efektif dan efisien.

Dalam penelitian ini, pengujian dari pengaruh program Pelatihan, Motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang positif, yang dapat disimpulkan juga bahwa program Pelatihan, Motivasi dan komitmen dapat meningkatkan kinerja serta beberapa perilaku positif dari karyawan di dalam perusahaan.

H4 : Program Pelatihan, Motivasi dan komitmen berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Penelitian	Tahun	Temuan penelitian
1	Pinces Putra Leo Sanjaya Marunduri dan Heryanto	<i>Analysis of the Effect of Training and Motivation on Organizational Commitments and Its Impact on Employee Performance (Study on Insurance Marketing Agents on Prudential Agency Pru-Aini Gunung Sitoli PT)</i>	2019	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami pengaruh <i>training</i> dan <i>motivation</i> terhadap <i>comitment</i> organisasi serta dampaknya terhadap <i>performance</i> agen pemasaran asuransi di Prudential Agency Pru-Aini Gunung Sitoli PT. Lebih spesifik lagi.

				<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Jumlah responden sebanyak 220 orang. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah <i>training</i>, <i>motivation</i> dan <i>commitment</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>performance</i>.</p>
2	<p>Mahroni Permata Indah Siagian, Zulkifli Musannip Efendi Siregar dan Bhakti Helvi Rambe</p>	<p><i>THE EFFECT OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE BY MEDIATING ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND MOTIVATION AT THE LABUHANBATU YOUTH AND SPORTS CULTURE AND TOURISM SERVICE</i></p>	2023	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh <i>training</i> terhadap <i>performance</i> karyawan dengan <i>commitment</i> organisasi dan <i>motivation</i> sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Jumlah responden sebanyak 70 responden yang merupakan</p>

				seluruh karyawan dinas. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pentingnya <i>training</i> untuk meningkatkan <i>motivation</i> dan <i>commitment</i> , yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap <i>employee performance</i> .
3	Evi Nawangsari, Mintarti dan Sudjatno	<i>ORGANIZATIONAL COMMITMENT MEDIATING THE INFLUENCE OF TRAINING AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE</i>	2023	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh <i>training</i> dan <i>motivation</i> kerja terhadap <i>commitment</i> organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden tersebut adalah 104 orang yang merupakan populasi fakultas pertanian Universitas

				Brawijaya. penelitian ini menyatakan bahwa <i>training</i> dan <i>motivation</i> kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap <i>employee performance</i> , dengan <i>commitment</i> organisasi sebagai variabel mediasi.
4	Salamah Wahyuni	Pengaruh Pelatihan-Pengembangan dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasi	2016	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh <i>pelatihan-pengembangan</i> , serta <i>komitmen</i> organisasi terhadap <i>kinerja pegawai</i> , serta melihat apakah <i>komitmen</i> organisasi dapat menjadi mediator antara <i>pelatihan-pengembangan</i> dan <i>motivasi</i> dengan <i>kinerja pegawai</i> . Penelitian ini menggunakan metode

				kuantitatif dengan jumlah responden tersebut adalah 75 pegawai. hasil dari penelitian ini bahwa <i>pelatihan-pengembangan</i> berpengaruh positif terhadap <i>komitmen, motivasi</i> dan <i>kinerja pegawai</i>
5	BISMAR	Hubungan Training , Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD DR. ADNAN WD Payakumbuh	2023	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh <i>training, motivasi kerja, dan komitmen</i> organisasi terhadap <i>kinerja</i> perawat di RSUD Dr. Adnan WD Payakumbuh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden tersebut adalah 64 perawat. hasil dari penelitian ini bahwa <i>training, motivasi kerja, dan komitmen</i> organisasi secara

				signifikan berpengaruh positif terhadap <i>kinerja</i> perawat.
6	Michael N. Verdejo, Antonio R. Yango dan Susana C. Bautista	<i>Sports Commitment, Training Motivation, and Athletic Performance among Selected NCAA South Players</i>	2024	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat tingkat <i>commitment</i> olahraga, <i>motivation training</i> , dan <i>performance</i> atletik para atlet NCAA, serta menguji hubungan antara <i>commitment</i> olahraga, <i>motivation training</i> , dan <i>performance</i> atletik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden tersebut adalah 163 atlet yang diacak. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>komitmen</i> berpengaruh positif terhadap <i>motivation training</i> dan <i>performance</i>

7	Sri Utami	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Komitmen Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah SMK Negeri 4 Probolinggo	2022	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari <i>motivasi</i> dan <i>pelatihan</i> terhadap <i>komitmen</i>, dan bagaimana hal tersebut memengaruhi <i>kinerja</i> tenaga administrasi sekolah.</p> <p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden tersebut adalah 31 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Motivasi</i> memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan <i>pelatihan</i> dalam memengaruhi <i>kinerja</i>.</p> <p>Namun, <i>komitmen</i> sebagai variabel mediasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap</p>
---	-----------	---	------	---

				hubungan antara <i>motivasi</i> , <i>pelatihan</i> , dan <i>kinerja</i>
8	Aris Budiono	<i>Organisational Commitment Influenced by Motivation and Training with Job Satisfaction and Performance as Mediator</i>	2024	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana <i>commitment</i> organisasi dipengaruhi oleh <i>motivation</i> dan <i>training</i> , dengan <i>job satisfaction</i> serta <i>performance</i> sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden tersebut adalah 156 orang. hasil dari penelitian bahwa <i>motivation</i> berpengaruh positif terhadap <i>training</i> , dengan <i>job satisfaction</i> serta <i>performance</i>
9	Bhawna Chahar, Samax Rana Jain,	<i>Mediating role of employee</i>	2021	Tujuan dari penelitian ini

	Vinod Hatwal	<i>motivation for training, commitment, retention, and performance in higher education institutions</i>		adalah untuk memahami peran <i>motivasi</i> pegawai sebagai mediator antara <i>training, commitment, dan performance</i> terhadap institusi pendidikan tinggi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden yang didapat adalah 311 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>motivation</i> berpengaruh positif terhadap <i>commitment, training</i> dengan <i>performance</i>
10	M Rakib, M Azis, DASanusi and Marwan	<i>The influence of entrepreneurship training, individual commitment and business motivation toward the small businesses</i>	2020	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh dari variabel <i>training, motivation, commitment</i>

		<i>performance in city of parepare</i>		terhadap <i>performance</i> pada kota parepare. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Jumlah responden sebanyak 109 yang telah menerima bantuan dan <i>training</i> , dengan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan sampel.
11	Musriha Musriha	<i>The implication of strategy improving employees training, compensation, motivation and organisational commitment as predictors of work performance in private commercial banks Indonesia</i>	2019	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami pengaruh dari strategi peningkatan <i>training</i> karyawan, <i>motivation</i> , dan <i>commitment</i> organisasi terhadap <i>performance</i> karyawan di bank komersial swasta di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif

				<p>tetapi untuk jumlah responden tersebut Tidak disebutkan jumlah pasti, tetapi populasi penelitian adalah karyawan Bank Central Asia (BCA) di Surabaya, Indonesia. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah <i>training</i>, <i>motivation</i> dan <i>commitment</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>performance</i></p>
--	--	--	--	--

Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu