

**OPTIMALISASI PELATIHAN DAN MOTIVASI GUNA
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PEMASARAN PT ZHISHENG INDONESIA DI KOTA
SEMARANG**

**Laporan Magang MB-KM
Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1 Manajemen**

Program Studi Manajemen



**Disusun Oleh :
SHIHABUDDIN
Nim : 30401800317**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

**OPTIMALISASI PELATIHAN DAN MOTIVASI GUNA
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN
PT ZHISHENG INDONESIA DI KOTA SEMARANG**

Disusun oleh:

**Shihabuddin
Nim : 30401800317**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Pra Laporan
Magang MB-KM Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 18 Desember 2021

Dosen Pembimbing Lapangan

Dosen Supervisor



Dr. Asyhari, SE, MM
NIDN. 0624116601



Fernanda
ML – 068.

LAPORAN MAGANG MB-KM

OPTIMALISASI PELATIHAN DAN MOTIVASI GUNA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PT ZHISHENG INDONESIA DI KOTA

Disusun Oleh :

Shihabuddin

Nim:


30401800317

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 17 Januari 2022

Susunan Dewan Penguji


Dosen Pembimbing Lapangan

Dosen Penguji 1


Dr. Asyhari, SE, MM
NIDN.0624116601


Dr. Budhi Cahyono, SE, M.Si
NIDN.0609116802

Dosen Penguji II


Dra. Wasitowati
NIDN. 0021015901

Laporan Magang MB-KM ini Telah diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 17 Januari
2022

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Ardhian Adhiatama, SE.
MM. Nik. 210499042

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Shihabuddin

NIM : 30401800317

Program Studi: Manajemen

Judul : Optimalisasi Pelatihan Dan Motivasi Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pt Zhisheng Indonesia Di Kota Semarang

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa penulisan laporan Magang MB-KM ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari penulis sendiri, bukan merupakan hasil plagiat atau jiplakan dari karya orang lain karena hal tersebut merupakan hal yang melanggar etika yang berlaku dalam kaidah keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko dan sanksi yang dijatuhkan kepada penulis apabila dikemudian hari ternyata terdapat pelanggaran tulisan terhadap etika keilmuan dalam Laporan Magang MB-KM ini.

Semarang, Juli 2022



Shihabuddin

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SHIHABUDDIN

NIM : 30401800317

Program Studi : S1 MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul :

**OPTIMALISASI PELATIHAN DAN MOTIVASI GUNA MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PT ZHISHENG INDONESIA DI KOTA
SEMARANG**

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 14 Agustus 2022

Yang menyatakan,



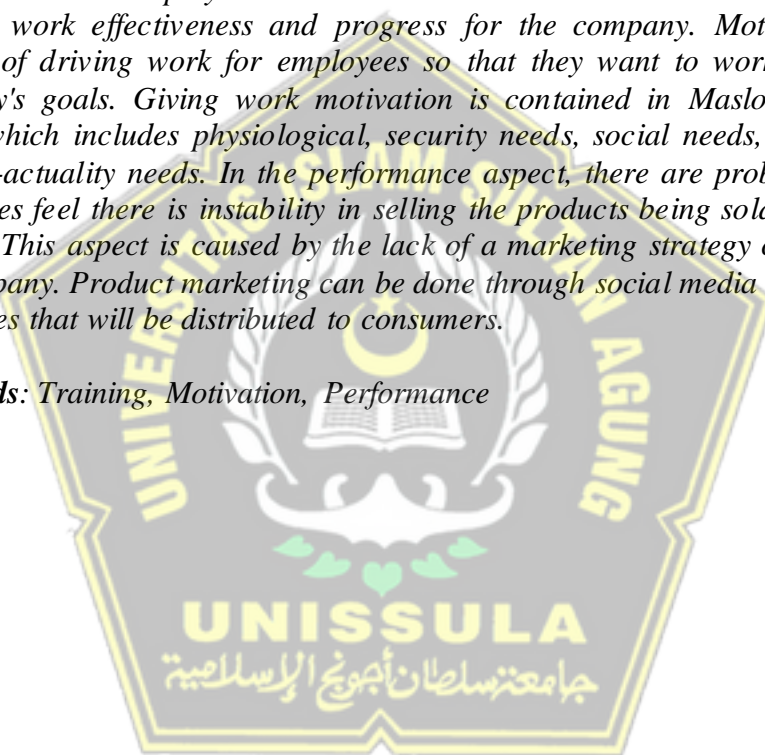
(SHIHABUDDIN)

ABSTRACT

Optimization of Training and Motivation to Improve Employee Performance in the Marketing Department of Pt Zhisheng Indonesia in Semarang City

The purpose of writing a topic about optimizing the performance of employees in the marketing department of PT ZHISHENG INDONESIA in an effort to improve employee performance and productivity in carrying out their work with existing theories. The research method is qualitative. The conclusion of this study is that training for employees is a process or step to teach a knowledge or expertise in their field so that employees are able to be skilled and master their work well to improve work effectiveness and progress for the company. Motivation is the process of driving work for employees so that they want to work well for the company's goals. Giving work motivation is contained in Maslow's hierarchy theory which includes physiological, security needs, social needs, esteem needs and self-actuality needs. In the performance aspect, there are problems because employees feel there is instability in selling the products being sold so that sales decline. This aspect is caused by the lack of a marketing strategy carried out by the company. Product marketing can be done through social media or by creating brochures that will be distributed to consumers.

Keywords: *Training, Motivation, Performance*

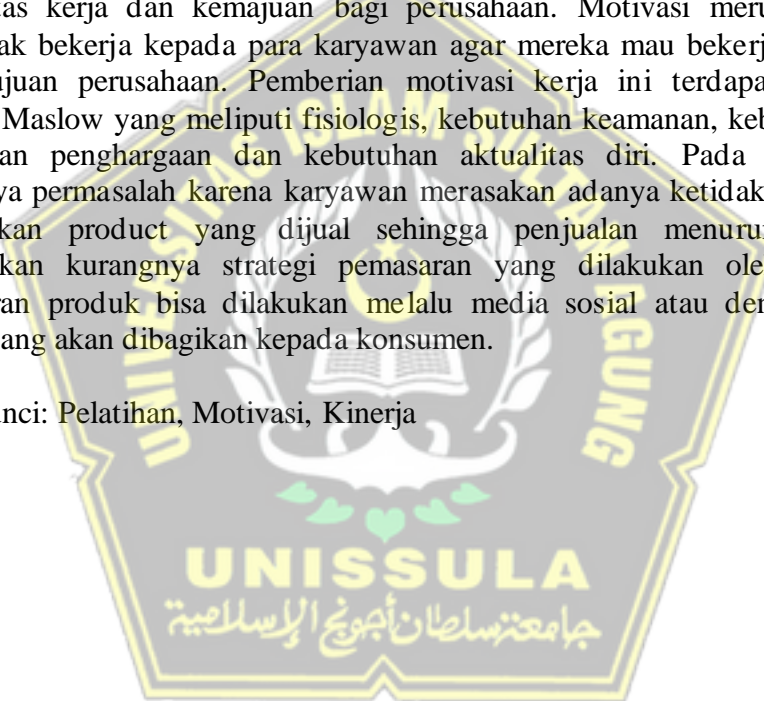


ABSTRAK

Optimalisasi Pelatihan Dan Motivasi Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pt Zhisheng Indonesia Di Kota Semarang

Tujuan dari penulisan topik mengenai optimalisasi kinerja karyawan bagian marketing PT ZHISHENG INDONESIA dalam upaya untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan teori yang ada. Metode penelitian adalah kualitatif. Kesimpulan pada penelitian ini adalah pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses atau langkah mengajarkan suatu pengetahuan atau keahlian dibidangnya agar karyawan mampu terampil dan menguasai pekerjaannya dengan baik untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kemajuan bagi perusahaan. Motivasi merupakan proses penggerak bekerja kepada para karyawan agar mereka mau bekerja dengan baik demi tujuan perusahaan. Pemberian motivasi kerja ini terdapat dalam teori hierarki Maslow yang meliputi fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualitas diri. Pada aspek kinerja terjadinya permasalahan karena karyawan merasakan adanya ketidakstabilan dalam menjualkan product yang dijual sehingga penjualan menurun. Aspek ini diakibatkan kurangnya strategi pemasaran yang dilakukan oleh perusahaan. Pemasaran produk bisa dilakukan melalu media sosial atau dengan membuat brosur yang akan dibagikan kepada konsumen.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Kinerja



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan pra skripsi ini hingga akhir dengan judul: Optimalisasi Pelatihan dan Motivasi Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT ZHISHENG INDONESIA. Penulisan laporan magang MB-KM ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam proses penyusunan laporan magang MB-KM ini penulis menyadari mendapat banyak bantuan, bimbingan serta dukungan penuh dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Asyhari, SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang dengan penuh kesabaran dalam membimbing, memberikan saran, masukan serta arahan dalam penyusunan laporan magang MB-KM hingga selesai.
2. Ibu Prof Hj. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si, PhD selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
3. Bapak Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis selama perkuliahan.
5. Seluruh staff dan karyawan bagian tata usaha dan perpustakaan yang telah banyak membantu dalam proses penyusunan laporan magang MB-KM penulis.
6. Bapak dan Ibu tercinta dan keluarga yang telah banyak memberikan bantuan baik moril maupun materil sehingga menjadikan laporan magang MB-KM ini.
7. Para sahabat dan semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan laporan magang MB-KM ini dari awal hingga akhir.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan laporan magang MB-KM ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran yang dapat digunakan untuk menyempurnakan pra skripsi ini. Semoga laporan magang MB-KM ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak berkepentingan.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Semarang, 28 Juli 2021

Penulis,



Shihabuddin

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
LAPORAN MAGANG MB-KM	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang dan Tujuan.....	1
1.2. Tujuan.....	4
1.3. Sistematika Laporan.....	4
PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG	7
2.1. PROFIL PERUSAHAAN.....	7
2.1.1. Sejarah PT ZHISHENG INDONESIA.....	7
2.1.2. PROFIL PERUSAHAAN.....	8
2.1.3. Struktur Organisasi PT ZHISHENG INDONESIA:.....	8
2.1.4. Produk Smart Phone PT ZHISHENG INDONESIA:.....	9
2.1.5. Praktik manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2. Aktivitas Magang.....	15
IDENTIFIKASI MASALAH	18
KAJIAN PUSTAKA	23
4.1. Pelatihan.....	23
4.2. Motivasi.....	25
4.3. Kinerja Karyawan.....	29
4.4. Hubungan Antar Variabel.....	34
4.4.1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja.....	34
4.4.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	34
ANALISIS DAN PEMBAHASAN	37
5.1. Analisis Permasalahan.....	37
5.2. Metode Peningkatan Produk.....	40
5.2.1. Pelatihan.....	41
5.2.2. Motivasi.....	49
5.2.3. Kinerja.....	51
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	57
6.1. Kesimpulan.....	57
6.2. Rekomendasi.....	59
REFLEKSI DIRI	60



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Aspek dan Gambaran Permasalahan	20
--	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Penjualan Smartphone Di Indonesia	22
Gambar 4.1 Hierarki Kebutuhan Maslow	29
Gambar 4.2. Kerangka Pikir.....	36



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Penilaian Ujian Laporan Magang.....	66
Lampiran 2 Daftar Hadir Peserta Magang MB-KM	71
Lampiran 3 Catatan Harian (Log Book) Di Pt Zhisheng Indonesia	92
Lampiran 4 Proses Pembimbingan Laporan Magang Dosen Pembimbing Lapangan	108
Lampiran 5 Surat Keputusan Dekan	113



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang dan Tujuan

Era globalisasi ditandai dengan perkembangan teknologi dan informasi yang semakin maju dan cepat, hal ini tentu membuat perusahaan atau organisasi perlu memahami dan mengembangkan sumber daya manusia yang ia miliki untuk bersaing dengan industry bisnis yang kompetitif. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan handal dibidangnya merupakan salah satu factor yang dibutuhkan oleh perusahaan di era globalisasi ini.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tentu bukan hanya karena modal yang besar dan fasilitas yang dimiliki oleh perusahaan. Tetapi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan merupakan tokoh sentral dalam memajukan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam memajukan sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia memiliki faktor penentu dalam berkelanjutanya sebuah organisasi atau perusahaan (Julianry et al., 2017).

PT ZHISHENG INDONESIA merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Smartphone dengan brand smartphone Vivo, perusahaan yang berlokasi di Jl. Seroja raya no.1, Kecamatan Semarang Tengah ini memiliki berbagai macam produk smart phone yang mana harus menjadikan pengelolaan manajemen sumber daya manusia harus tepat dan terorganisir dengan baik. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengetahuan dan motivasi kerja sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan dengan

baik dan mampu berkompeten (Subhan Prasetyo & Puspita Ganes Agustina, 2019). Tentunya dalam proses pencapaian optimalisasi kinerja karyawan akan membutuhkan Pelatihan motivasi bagi karyawan dan tentu strategi-strategi Manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai target atau tujuan dari perusahaan, apalagi dengan adanya brand competitor tentunya perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing dengan brand-brand competitor. Dalam hal ini tentu perusahaan juga akan mendorong karyawan bagian marketing untuk selalu berkembang dan meningkatkan soft skill nya untuk membantu terjualnya product dari perusahaan ini.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses atau langkah mengajarkan suatu pengetahuan atau keahlian dibidangnya agar karyawan mampu terampil dan menguasai pekerjaannya dengan baik untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kemajuan bagi perusahaan (Arfan Aruan et al., 2013). Dengan adanya Pelatihan bagi karyawan tentu sangat membantu karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sebab dengan adanya pelatihan dapat dipastikan bisa menambah keterampilan dan soft skill dari karyawan.

Memacu motivasi karyawan harus terus dilakukan guna mendorong hasil kinerja yang baik, motivasi merupakan proses penggerak bekerja kepada para karyawan agar mereka mau bekerja dengan baik demi tujuan perusahaan. Pemberian motivasi kerja ini terdapat dalam teori hierarki Maslow yang meliputi fisiologis,kebutuhan keamanan, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualitas diri (Berlian, n.d.). Dengan terpenuhinya kebutuhan dan

keinginan serta harapan karyawan maka karyawan akan secara otomatis dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dalam islam, mencari nafkah dan ilmu untuk mengembangkan pengetahuan adalah suatu hal yang sangat bagus untuk diri sendiri dan lingkungan sekitar dan tentu juga merupakan nilai ibadah, menurut (Karyawan et al., n.d.) Motivasi kerja dalam islam bukanlah mengejar hal tentang duniawi saja bukan juga untuk status atau jabatan, apalagi untuk memperkaya diri sendiri dengan menghalalkan segala cara, tentunya motivasinya juga harus yang bernilai ibadah.

Dalam hal pelatihan dan motivasi memiliki fungsi yang sangat penting untuk menjalankan manajemen yang telah dirancang oleh organisasi atau perusahaan, PT ZHISHENG INDONESIA tentunya dalam proses pencapaian optimalisasi kinerja karyawan akan membutuhkan suatu kebijakan manajemen sumber daya manusia yang tepat sasaran dan tentu sangat dibutuhkannya sebuah pelatihan dan juga motivasi bagi karyawan untuk mencapai target atau tujuan dari perusahaan, untuk selalu berkembang dan meningkatkan soft skill nya untuk membantu terjualnya product dari perusahaan ini. Semakin banyak perusahaan smart phone yang berkembang di Indonesia yang memfokuskan kualitas sumber daya manusia bagian marketing, dimana PT ZHISHENG INDONESIA mencoba menggunakan strategi pendekatan pelatihan dan memotivasi karyawan bagian marketing untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan pasti sangat perlu adanya sumber daya. Kreatifitas serta inovasi dari setiap manusia mampu menunjukkan seberapa baik sumber daya manusia dan didukung dengan kemampuan (Sutrisno, 2009). Pemasaran menjadi

acuan yang sangat penting bagi industry tekstil. Setiap harga yang ditawarkan kepada pembeli dapat dilakukan dengan adanya promosi, sehingga harga yang ditetapkan menjadi sesuai (Supriatna, 2019). Laba atas penjualan yang dilakukan oleh perusahaan terkait dengan barang dan jasa yang ditawarkan adalah bagian penting dalam kelangsungan pemasara. Sehingga perusahaan perlu pemasaran yang baik dilakukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Tentu etos kerja yang baik sangat diperlukan oleh perusahaan terhadap setiap sumber daya manusia, karena hal tersebut berkaitan dengan pengetahuan yang baik akan pekerjaan tersebut serta motivasi kerja.

1.2. Tujuan

Tujuan dari penulisan topik mengenai optimalisasi kinerja karyawan bagian marketing PT ZHISHENG INDONESIA dalam upaya untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dalam menjalankan perkerjaanya dengan teori yang ada.

1.3. Sistematika Laporan

Adapun sistematika laporan magang yaitu sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Mencakup latar belakang yang menjabarkan tentang masalah di tempat magang yang dijadikan topik dalam laporan magang, tujuan magang yang berisi tentang tujuan penulisan topik magang, serta sistematika laporan.

BAB II Profil Organisasi dan Aktivitas Magang

Mencakup profil organisasi yang berisi karakteristik organisasi yang berkaitan dengan topik yang diangkat dalam laporan magang, aktivitas magang yang menguraikan semua aktivitas yang dilakukan di tempat magang.

BAB III Identifikasi Masalah

Menjelaskan masalah yang diangkat sebagai topik dalam laporan magang yaitu tentang optimalisasi kinerja karyawan bagian pemasaran (PT.ZHISHENG INDONESIA).

BAB IV Kajian Pustaka

Menjelaskan dan menguraikan teori yang berkaitan dengan topik yang diangkat dalam laporan masalah magang yaitu tentang optimalisasi kinerja karyawan.

BAB V Analisis dan Pembahasan

Menguraikan tentang optimalisasi kinerja karyawan dalam upaya meningkatkan hasil kerja di PT ZHISHENG INDONESIA yang menjadi permasalahan topik pembahasan, serta menganalisis masalah dengan teori yang sesuai dengan masalah topik pembahasan sebagai penjelasan dan perbandingan antara masalah di tempat magang dengan teori yang ada.

BAB VI Kesimpulan dan Rekomendasi

Mencakup kesimpulan yang berisi tentang simpulan dari masalah topik pembahasan, serta rekomendasi yang berisi tentang hal-hal yang perlu di perbaiki organisasi tempat magang terhadap peserta magang dan pegawai yang ada dalam organisasi tempat magang.

BAB VII Refleksi Diri

Menjabarkan tentang manfaat magang terhadap mahasiswa, mengidentifikasi kunci sukses dalam bekerja berdasarkan pengamalan yang didapatkan di tempat magang, serta menjabarkan mengenai rencana pengembangan diri, karir dan pendidikan selanjutnya.



BAB II

PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

2.1. PROFIL PERUSAHAAN

2.1.1. Sejarah PT ZHISHENG INDONESIA

PT. ZHISHENG INDONESIA adalah produsen perusahaan produsen smartphone global dengan nama Brand VIVO. Perusahaan ini berpusat di negara china dengan nama BBK Electronic Corporation, perusahaan ini merupakan perusahaan multinasional Tiongkok yang bergerak dibidang Elektronik seperti, Ponsel, Televisi, MP3 player. BBK memasarkan Smartphone di Indonesia dengan baik dan sudah banyak diketahui dikalangan masyarakat product-product yang ia jual. Seperti, VIVO, OPPO, REALME, ONE PLUS.

Selama bertahun-tahun brand VIVO sudah mulai mengembangkan pasar smartphone di berbagai negara Asia seperti di Indonesia, India, Thailand, Malaysia, Vietnam, Myanmar, Filipina. Dan pada saat 2017 VIVO mulai memperluas pasarnya di negara-negara Eropa.

Di perusahaan ini memiliki Budaya perusahaan yang cukup baik, yaitu dikenal dengan BENFEN atau yang dapat diartikan, Tulus ikhlas lebih tinggi nilainya dari kejujuran. Dengan budaya seperti ini tentu ruang lingkup diperusahaan terasa sangat baik dan bagus untuk semua orang yang bekerja di PT ZHISHENG INDONESIA. Disini juga dilengkapi dengan pengembangan dan pelatihan untuk meningkatkan Soft Skill dan jenjang karir untuk karyawan.

VISI DAN MISI PERUSAHAAN:

VISI

Menjadikan sebuah perusahaan yang sehat dan perusahaan yang bertahan lama.

Misi :

- Untuk Customer, menyediakan product yang berkualitas dan layanan unggul
- Untuk Karyawan, menciptakan dan memelihara keharmonisan lingkungan kerja dan saling menghormati.
- Untuk mitra bisnis, menciptakan satu plafom kerja sama yang adil dan saling menguntungkan

2.1.2. PROFIL PERUSAHAAN

Nama Perusahaa : PT ZHISHENG INDONESIA

Tahun berdiri : 2009

Telepon Kantor : 024- 76442043

Alamat : Jl. Seroja Raya NO.1

Desa/Kelurahan : Karang Kidul

Kecamatan : Semarang Tengah

Kabupaten/Kota : Kota Semarang

2.1.3. Struktur Organisasi PT ZHISHENG INDONESIA:

General Manajer : Porter Lau

Asst General Manajer : Yodha Herdia Aditya S.T.

Human Resources Development : K. Ichsan Setiawan, S.E.
Supervisor : Nathanael Eka Putra
Trainer : 1. Oktavianus Christian Amos
2. Bayu Pratama
3. Nessa Ayu
Leader Event : 1. Neni Syah
Leader Sales : 1. Fernanda
2. Kurnia Maulana Zidane
Jumlah Karyawan : 223 Karyawan

2.1.4. Produk Smart Phone PT ZHISHENG INDONESIA:

1. Y1s

- Rilis tahun 2020
- Layar 6,22 inci
- Kamera belakang 13MP
- Kamera depan 5MP
- RAM 2GB
- ROM 32GB
- Chipset Mediatek MT6765 Helio P35
- Baterai 4030 mAh

Smartphone ini tergolong smartohone dengan harga yang terjangkau karena dibandrol dengan harga 1.499.000 rupiah sudah dilengkapi dengan Baterai

yang cukup besar 4030mAh dan tentunya sangat nyaman untuk digunakan untuk sehari-hari.

2. Y12s

- Rilis tahun 2020
- Layar 6,51 inci
- Kamera Belakang 13+2MP
- Kamera depan 8MP
- RAM 3
- ROM 32
- Chipset Madiatek helio P35
- Batrei 5000 mAh

Smartphone ini sangat rekonmed buat untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karena disini sudah menggunakan RAM 3 yang tentu nya bisa membantu kebutuhan bagi cutumer untuk kebutuhan sehari-hari. Dan Smartphone ini di bandrol dengan harga 1.799.000 rupiah.

3. Y20

- Rilis tahun 2020
- Layar 6,51 inci
- Kamera belakang 13+2+2MP
- Kamera depan 8MP
- RAM 3GB
- ROM 64GB

- Chipset Snapdragon 420
- Baterai 5000mAh

Smartphone ini memiliki body sangat elegan dan modern, karena di tipe Y20 ini menggunakan body glass look yang sangat keren saat digenggam. Smartphone ini dibandrol dengan harga 2.199.000 rupiah.

4. Y20s

- Rilis tahun 2021
- Layar 6,51 inci
- Kamera belakang 13+2+2MP
- Kamera depan 8MP
- RAM 8GB
- ROM 128GB
- Chipset Snapdragon 460
- Baterai 5000mAh

Smartphone ini sangat rekomen untuk Customer yang memiliki pekerjaan yang memiliki penyimpanan dokumen-dokumen sangat banyak, karena smartphone ini sudah dilengkapi dengan internal 128GB yang tentunya memiliki kapasitas yang banyak dan sangat membantu untuk menyimpan dokumen dalam jumlah yang banyak.

5. Y51A

- Rilis tahun 2021

- Layar 6,58 inci
- Kamera belakang 48+8+2MP
- Kamera depan 16MP
- RAM 8GB
- ROM 128GB
- Chipset Snapdragon 662
- Baterai 5000mAh

Smartphone ini sangat rekomended bagi customer yang memiliki Hobi game online, karena di tipe Y51A sudah menggunakan chipset snapdragon 662 yang tentu nya sangat lancer apabila digunakan untuk game online.

6. V20SE

- Rilis tahun 2020
- Layar 6,44 inci (Amoled)
- Kamera belakang 48+2+2MP
- Kamera depan 32MP
- RAM 8GB
- ROM 128GB
- Chipset Sanpdragon 665
- Baterai 4100mAh
- NFC

Smarphone ini sangat rekomended bagi customer yang memiliki hobi foto selfie, karena pada smartphone ini memiliki resolusi kamera depan yang tinggi,

yaitu 32MP. Dan tentu juga memiliki fitur-fitur yang unggul seperti NFC yang bisa digunakan untuk transaksi e-Tol.

7. V21 5G

- Rilis tahun 2021
- Layar 6,44inci (Super Amoled)
- Kamera belakang 64+8+8MP (ois)
- Kamera depan 44MP (ois)
- RAM 8+3 GB
- ROM 128GB
- Chipset Mediatek 800U 5G
- Batrei 4000mAh

Smartphone ini tergolong Smartphone dengan spesifikasi yang sangat mumpuni untuk jangka Panjang, karena di smartphone ini sudah dilengkapi dengan sinyal 5G ,jadi keuntungan beli smartphone tipe V21 5G bisa untuk investasi ke depan supaya tidak ganti – ganti smartphonr bagi customer. Vivo V21 5G ini dibandrol dengan harga sebesar Rp.5.799.000.

8. X60

- Rilis tahun 2021
- Layar 6,56 inci
- Kamera Belakang 48+13+13MP
- Kamera depan 32MP
- RAM 8+3

- ROM 128GB
- Chipset Snapdragon 870 5G
- Batrei 4.300mAh

Smartphone ini sangat cocok bagi Fotografer, Karena pada seri X60 ini lensa kamera yang digunakan memakai lensa kamera ZEIZ, yaitu lensa dengan kualitas seperti yang digunakan pada camera digital. Vivo X60 ini dibandrol dengan harha Rp. 7.999.000.

2.1.5. Praktik manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan Sumber Daya Manusia di PT ZHISHENG INDONESIA di nilai kurang efektif, sehingga perlu adanya perbaikan sistem Pelatihan kerja dan Motivasi kerja. Dimana Langkah awal yang harus dipersiapkan yakni memiliki sebuah sistem Pelatihan yang tepat, dan juga keijakan Manajemen yang tepat. Apabila hal tersebut sudah dipikirkan dan di planning secara tepat, maka dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya atau perkejaanya demi tercapainya tujuan karyawan mapun perusahaan.

PT ZHISHENG INDONESIA menggunakan prinsip Manajemen POAC (Planning, Organizing, Actuating, Conrolling).

1. Perencanaan

Menyusun kerangka pelatihan guna mencapai tujuan yang diinginkan. PT ZHISHENG INDONESIA menggunakan system training basic smart phone secara langsung kepada karyawan yang langsung dipimpin oleh trainer dari PT

ZHISHENG INDONESIA. Perencanaan ini bertujuan untuk menambah pengetahuan dan soft skill karyawan.

2. Pengawasan

Setelah proses rencana sudah tersusun dengan baik, selanjutnya mengatur semua karyawan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan jobdesc masing-masing. Karyawan pada bagian marketing memiliki tugas untuk memasarkan product smart phone dari PT ZHISHENG INDONESIA yaitu smart phone dengan brand VIVO

3. Aktualisasi

Mengimplementasikan semua rencana perbaikan kinerja karyawan dengan rencana yang matang dan proses aktualisasi yang sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Maka system manajemen bisa berjalan dengan lancar dan sesuai dengan rencana.

4. Pengawasan

Mengawasi, memastikan serta menjaga agar semua rencana perbaikan pelatihan kerja dan motivasi kerja yang sudah dilakukan agar berjalan dengan lancar dan baik.

2.2. Aktivitas Magang

Di hari pertama saya masuk, saya dipersilahkan untuk memperkenalkan diri kepada staf dan karyawan di PT ZHISHENG INDONESIA, Kemudian saya diberikan pengarahan oleh Bapak Fernanda selaku pembimbing dan mentor saya disini, saya diberikan pengarahan tentang seputar Perusahaan PT ZHISHENG

INDONESIA dan Budaya – Budaya diserushaan ini, dan saya juga diberikan penjelasan mengenai Jobdesc yang akan saya kerjakan selama saya magang disini.

1) Personal Assistant

a. Memahami Basic Smart phone

Di hari pertama saya di training tentang Basic Smart Phone, Karena disini saya ditugaskan dibagian pemasaran untuk bagaimana bisa berjualan Product dari perusahaan ini. Smart Phone adalah telefon genggam atau telefon seluler pintar yang berkemampuan tinggi. .

b. Memahami Dunia Marketing

Disini saya diajarkan dan dikenalkan di dunia marketing, Karena disinilah saya akan mengalaminya secara langsung di di bagian marketing. Karena nantinya akan bertemu dengan Brand – brand Smart Phone lain nya dan bertemu langsung dengan customer. Marketing adalah suatu proses aktivitas yang menciptakan komunikasi antara Penjual dan Pembeli. Pemasaran dimulai dari pemenuhan kebutuhan customer yang kemudian bertumbuh menjadi keinginan customer.

c. Mengiklankan atau mempostingkan Product di Sosial Media

Di proses ini, saya diajarkan oleh Trainer bagaimana bisa membuat hasil product yang ada di perusahaan ini bisa dikenal oleh masyarakat luas. Karena dengan adanya iklan pasti nya akan membuat masyarakat tau tentang product yang akan kita tawarkan. Disini saya diajarkan bagaimana cara menposting product dengan baik dan benar, dengan tujuan supaya masyarakat

bisa tertarik dengan product yang akan kita jual. Disini saya memanfaatkan Sosial Media saya sebagai alat untuk mengiklankan product yang kita tawarkan.

d. Membandingkan Product Brand – Brand competitor

Disini saya ditraining oleh Traniner di perusahaan ini dengan tujuan, agar saya dapat menjual product perusahaan ini dan diajarkan bagaimana Customer tertarik dan membeli product Smart Phone kami ketimbang Brand lain.

e. Berjualan dan Mepromosikan Product

Disini saya diterjunksan di Dealer Smart Phone atau Konter Smart Phone dengan tujuan untuk berjualan Product Smart Phone dari Brand kami. Disini saya bertemu langsung dengan Sales Brand – Brand lain dan bersaing langsung dengan Brand lain, Disinilah tugas saya bagaimana customer mampu tertarik dan membeli product Vivo.



BAB III

IDENTIFIKASI MASALAH

Suatu perusahaan maupun organisasi pasti memiliki permasalahan yang berkaitan dengan teknologi informasi, sumber daya manusia, pemasaran, dan lain-lain. Begitu pula dengan PT ZHISHENG INDONESIA yang menjadi tempat saya magang, dimana PT ZHISHENG INDONESIA memiliki beberapa permasalahan diantaranya permasalahan terkait sumber daya manusia yang kurangnya pelatihan yang mengakibatkan kurangnya menguasai dalam pemahaman tentang produk-produk smartphone VIVO yang ada dalam perusahaan ini. Dengan kurang menguasainya spesifikasi tentang smart phone tentu akan membuat penjual produk smart phone perusahaan ini akan mengalami penurunan dan bahkan bisa terkalahkan oleh brand-brand competitor lainnya. Sebab seorang pemasar tentu harus bisa memiliki pengetahuan yang lebih tentang spesifikasi produknya agar seorang pemasar tersebut bisa menjelaskan kepada customer tentang kelebihan-kelebihan produk yang ia pasarkan dan juga bisa menjelaskan kelemahan-kelemahan atau kekurangan dari brand – brand competitor. Menurut (Pranata et al., 2018) program persiapan harus siap dengan susah payah dan diatur dengan tepat agar sesuai dengan kebutuhan pekerja dan organisasi, itu bermaksud untuk mengakui tujuan organisasi di samping tujuan yang representatif.

Semakin berkembangnya teknologi di era digital saat ini, banyak juga perusahaan – perusahaan smart phone yang memasarkan produknya dengan melalui media-media sosial dan juga menggunakan seorang selebriti sebagai endorse untuk memasarkan untuk meningkatkan hasil penjualan dari produk yang

ia pasarkan. Disini tentu sumber daya manusia yang dimiliki PT ZHISHENG INDONESIA juga sangat membutuhkan sebuah pelatihan dan juga motivasi agar bagaimana caranya bisa mengiklankan sebuah produk smart phone agar para customer juga bisa mengetahui spesifikasi smart phone yang kita jual dan juga cara membuat promo agar para customer dapat tertarik dengan iklan dan kelebihan smartphone yang kita iklankan itu bisa untuk memenuhi kebutuhan customer. Menurut (Siswadi, 2017) menyatakan bahwa "persiapan itu penting untuk pengajaran, persiapan itu eksplisit, wajar dan cepat. Eksplisit berarti mempersiapkan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang sedang diselesaikan. Wajar dan segera menyiratkan apa yang telah disiapkan dapat dicoba".

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi beberapa hal seperti kurangnya motivasi kerja dan juga kurangnya kasih sayang dari perusahaan yang dapat menghambat perkembangan bagi karyawan dan juga hasil kinerja dari seorang karyawan, hal seperti bisa dilihat dari jumlah absennya seorang karyawan, dan juga performa kinerja dari seorang karyawan. Dibutuhkan sebuah motivasi kerja tentu sangat membantu banyak sekali bagi seorang karyawan untuk ke depannya, karena motivasi bisa membuat mindset seseorang karyawan berkembang dan mengetahui tujuan-tujuan ia dalam mencapai apa yang ia inginkan. Menurut (Ady & Wijono, 2013). Dalam mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan perlu sebuah motivasi atau dorongan bagi karyawan untuk mengoptimalkan hasil kerja karyawan, baik memberikan penghargaan, kenaikan pangkat dan lain sebagainya.

Perusahaan PT ZHISHENG INDONESIA yang notabnya perusahaan swasta yang mempunyai 223 seorang karyawan, juga tidak luput dari permasalahan hasil kinerja. Pada kasus ini bahwa hasil kinerja sangat dipengaruhi dalam sebuah masalah pelatihan dan juga sebuah motivasi bagi karyawan. Guna menghadapi dan mengantisipasi masalah ini, hendaknya PT ZHISHENG INDONESIA focus pada permasalahan pelatihan kerja dan juga motivasi kerja pada karyawan agar bisa mencapai tujuan dari perusahaan dan juga bisa mendapatkan hasil kinerja karyawan – karyawan di perusahaan ini secara optimal. Kinerja adalah sesuatu hal yang menunjukkan kemampuan dan juga hasil kerja dari seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai arahan dari perusahaan (Ardian, 2019).

PT ZHISHENG INDONESIA telah melakukan pendekatan dan pelatihan di setiap minggunya. Namun berdasarkan survey 10 karyawan menunjukkan bahwa karyawan kurang mengetahui masalah Basic smartphone dan marketing akibat kuranya waktu pelatihan dan juga kurangnya motivasi kerja untuk meningkatkan hasil yang lebih maksimal.

Tabel 3.1. Aspek dan Gambaran Permasalahan

No.	Aspek	Permasalahan
1.	Pelatihan	Terjadinya masalah karena waktu training kurang sehingga dirasakan kurang terampil. Karyawan merasakan kurangnya masa waktu pelatihan untuk memahami tentang basic – basic smart phone
2.	Motivasi	Terjadinya masalah karena karyawan kurang motivasi akibat sistem kerja yang kaku
3.	Kinerja	Terjadinya masalah karena karyawan merasakan adanya ketidakstabilan dalam menjualkan product yang dijual sehingga penjualan menurun

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa adanya masalah karena waktu training kurang sehingga dirasakan kurang terampil karena kurangnya masa waktu pelatihan untuk memahami tentang basic – basic smart phone. PT. ZHISHENG INDONESIA harus bisa memotivasi dengan memberikan sebuah informasi tentang teknologi yang berkembang saat ini. Misalnya sistem android yang digunakan saat ini, dengan RAM internal dan eksternal yang lengkap dan detail, dan teknologi pada hsmartphone secara umum, gunanya karyawan akan merasa memiliki informasi yang nantinya akan disampaikan kepada konsumen, apabila ada konsumen yang bertanya. Informasi ini akan membuat karyawan merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan baik.

Sistem kinerja yang kaku akan memberikan dampak yang tidak baik bagi karyawan. Dampaknya karyawan merasa seperti dikekang dan tidak nyaman dengan semua aturan yang berlaku di PT. ZHISHENG INDONESIA. Mengadakan diskusi terhadap karyawan mengenai perkembangan penjualan, cara meningkatkan penjualan, pemasaran yang digunakan mau seperti apa, dan membuat suasana diskusi yang menyenangkan. Cara ini akan memberi keleluasaan terhadap karyawan untuk termotivasi meningkatkan penjualan.

Penjualan produk yang menurun memberikan kecemasan bagi karyawan yang bekerja di PT. ZHISHENG INDONESIA.



Gambar 3.1 Penjualan Smartphone Di Indonesia

Dari data penurunan penjualan PT. ZHISHENG INDONESIA. Penurunan penjualan diakibatkan faktor dari kurangnya pelatihan sumberdaya manusia yang ada di perusahaan ini. Pemimpin harus bisa memberikan sebuah solusi agar terciptanya kinerja yang baik dan nilai penjualan juga semakin meningkat.

Data tersebut didapatkan dari wawancara yang saya lakukan kepada karyawan PT. ZHISHENG INDONESIA setelah proses bekerja dan mengetahui hasil kinerjanya karyawan. Sehingga permasalahan tersebut membutuhkan solusi untuk diselesaikan sebagai bahan evaluasi agar tidak terjadi penurunan kinerja karyawan.

BAB IV

KAJIAN PUSTAKA

4.1. Pelatihan

Kemampuan setiap individu sangat penting tentunya terkait dengan keterampilan serta pengetahuan yang mampu diraih dengan adanya pelatihan, dan juga tentu akan merujuk kepada sikap. Setiap tanggung jawab yang dimiliki akan mampu meningkatkan antusias kerja dalam memenuhi target yang diberikan, sehingga mampu juga menambah setiap kemampuan dari individu. Tentu diperlukan pencapaian atas kinerja yang diharapkan dari jabatan yang diberikan, maka pelatihan yang tepat diperlukan dalam melaksanakannya. Maka secara lebih detail dalam menjalankan pekerjaan, perlu adanya pelatihan guna meningkatkan keterampilan dalam menjalankan fungsi tersebut. Kemampuan untuk menguasai suatu pola kerja yang tepat sangat diperlukan dalam pekerjaan, oleh karena itu diperlukan adanya peningkatan dalam setiap bentuk keterampilan yang dijalankan (Wahyuni, 2014),

“Bentuk pekerjaan yang dilakukan tentu tidak sembarangan dan sesuai dengan kaidah yang sudah dibangun, akan tetapi tetap diperlukan adanya pelatihan guna meningkatkan kemampuan dalam menguasai”, menurut Bernardin dan Russel. Tentu bukan hanya apa yang harus kita lakukan dalam pekerjaan sudah benar atau tidak, akan tetapi tentu hal – hal berkaitan dengan motivasi dalam bekerja juga perlu untuk dibina. Sehingga pelatihan menjadi wadah penting yang membuat para pekerja tidak menjadi lebih tertekan, akan tetapi mempersiapkan para pekerja untuk setiap tanggung jawab berikutnya yang tentu

lebih berat. Siagian berpendapat terkait makna daripada pelatihan itu sendiri terhadap standar yang diberikan kepada setiap individu akan tentu disesuaikan dengan berbagai metode maupun teknik yang tepat sesuai dengan standar tersebut. Tentu standar – standar sudah terbentuk dalam terlaksananya suatu bentuk pelatihan, hal tersebut terkait dengan instruktur yang diberikan serta adanya kurikulum tertentu yang menjadi tolak ukur dalam terlaksananya pelatihan itu sendiri yang nantinya akan didukung dengan berbagai sarana/prasarana.

Sehingga kita menjadi tahu bahwa dalam melaksanakan suatu pelatihan tentu akan disesuaikan dengan perencanaan dari setiap perusahaan dalam meningkatkan mutu para karyawan. Tentu dari tujuan pelatihan itu sendiri terkait dengan peningkatan kemampuan kerja setiap karyawan, yang dilakukan secara spesifik lebih lanjut, maka berikut adapun beberapa langkah yang dapat dilakukan (Fauza, 2016) :

1. Tolak ukur yang tepa tatas sasaran yang diberikan.
2. Motivasi serta ilmu yang diberikan haruslah dari pengajar yang kompeten.
3. Materi yang dibawakan sangat luas dan detail dengan harapan perubahan sikap serta tingkat prestasi kerja.
4. Peserta mampu memahami dengan tepat sesuai dengan latar belakang pekerjaan.
5. Pemilihan metode belajar yang baik.
6. Adanya aktivitas lain yang membentuk kesadaran untuk aktif dan bukan hanya menyaksikan pelajaran tersebut.

7. Adanya target yang dibentuk harus disesuaikan dengan pencapaian prestasi pada perusahaan atau organisasi.

Adanya pencapaian yang baik atas berbagai kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan dari metode cara pelatihan yang diberikan, agar sesuai dengan target perusahaan. Kinerja yang dihasilkan tentunya disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan yang berkaitan dengan kompetensi akademik ilmu yang digunakan (Raymond, 2010). Pekerja baru tentu sangat perlu akan adanya pelatihan guna memperbaiki cara kerja yang lebih terampil. Tentu setiap perusahaan ingin mencapai tujuannya masing – masing, sehingga perlu adanya pelatihan yang dilaksanakan secara terintegrasi. Sehingga demi tercapainya tujuan perusahaan, maka setiap karyawan harus melalui tahap pelatihan guna sesuai dengan tujuan dari perusahaan dan tercapai (Dessler, 2006).

4.2. Motivasi

Dalam melakukan sesuatu perlu adanya faktor lain yang mampu mendorong keinginan untuk melakukan, dan motivasi sangat perlu di dalamnya. Tentu setiap orang memiliki tujuannya tersendiri akan setiap pekerjaan yang dilakukan, sehingga perlu akan adanya *driving force* untuk meningkatkan keinginan tersebut. Menurut Wahyuni (2014), perilaku manusia tidak dilakukan semata – mata melainkan adanya aspek tertentu yang meningkatkan suatu perilaku manusia. Keinginan manusia untuk bertindak serta berperilaku tentu akan disesuaikan dengan dorongan yang terbentuk. Dan kita tahu dalam bekerja tentu tidak sembarangan, karena sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan sehingga

perlu adanya dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan dan membentuk suatu motivasi dalam bekerja.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh manusia terkait kebutuhan yang dimiliki akan mampu dilakukan dengan baik dengan adanya motivasi yang tepat pula, sehingga dorongan tertentu yang dapat meningkatkan motivasi setiap manusia terkait perilaku yang akan dilakukan, maka dengan adanya motivasi yang tepat dapat menghasilkan pencapaian menjadi lebih optimal. Motivasi berasal dari kata latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Setiap pekerja dalam perusahaan tentu perlu adanya motivasi dalam bekerja, karena hal ini berkaitan erat dengan sumber daya manusia yang bisa dihasilkan. Pencapaian akan tujuan setiap perusahaan tentu sangat diperlukan, sehingga penting bagi para karyawan untuk memiliki motivasi yang baik dalam bekerja. Menurut Fauza (2016) suasana kerja dalam suatu perusahaan perlu adanya sikap (*attitude*) yang baik terkait dengan motivasi kerja yang dimiliki. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuannya masing – masing yang berbeda, sehingga sangat penting untuk mampu menciptakan situasi yang mampu menggerakkan para karyawan untuk bekerja dengan baik dan tepat.

Inspirasi adalah dorongan yang dibutuhkan seseorang untuk menindaklanjuti dengan sesuatu, sedangkan alasan adalah kebutuhan, keinginan, keinginan atau dorongan.. Perilaku akan melakukan sesuatu tentu sangat diperlukan guna melakukan sesuatu atas tindakan tertentu, maka perlu adanya motivasi dalam melakukannya. Dalam bekerja kita tentu perlu adanya motivasi

untuk meningkatkan kepercayaan diri kita dalam bekerja dan mencapai target itu sendiri. Motivasi seseorang dapat diperoleh dari kebutuhannya (Harlie, 2012).

Menurut Suhardi (2013) motivasi terbagi menjadi 2 (dua) jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi intrinsik

Inspirasi bawaan adalah inspirasi yang datang dari dalam diri seseorang. Inspirasi ini dalam beberapa kasus muncul tanpa dampak luar. Biasanya, individu yang terangsang secara alami pasti akan bergerak. Mereka dapat membujuk diri mereka sendiri tanpa dibangunkan oleh orang lain, sebenarnya. Ini terjadi karena ada semua aturan pasti yang mempengaruhi mereka.

Menurut Abraham Maslow, perilaku manusia sangat dipengaruhi oleh motivasi. Setiap tujuan yang hendak dicapai tentu perlu perilaku yang tepat juga dalam melaksanakannya, sehingga Maslow mengusung teori yang berkaitan dengan motivasi. Perilaku yang terbentuk itu sendiri adalah hasil dari motivasi demi tercapainya suatu tujuan. Tentu sangat perlu memperhatikan setiap kebutuhan yang diharapkan, maka penting bukan hanya bagi atasn untuk memperhatikan tujuan melainkan tahu motivasi kerja yang terbentuk. Maslow membentuk hipotesis yang selanjutnya disebut hipotesis sistem persyaratan progresif atau "The Need Hierarchy Model". Jadi ukuran kebutuhan hipotesis ini membentuk beberapa derajat kebutuhan. Dalam hipotesis sistem persyaratan progresif dari Abraham Maslow, kebutuhan manusia dapat didelegasikan berikut: (Robbins & Judge, 2014)

- 1) **Kebutuhan fisiologis:** Hal ini terkait dengan kebutuhan pokok manusia dalam beraktivitas berupa sandang, pangan dan papan. Tentu ini terkait dengan kelangsungan hidup suatu individu terlepas dari aktivitas yang hendak dilakukan. Sehingga keperluan pokok ini menjadi palu utama bagi perjalanan hidup seseorang untuk terus bertahan hidup.
- 2) **Kebutuhan keselamatan:** Ini tentu sangat perlu bagi manusia. Dalam bekerja tidak ada yang namanya menyerah, akan tetapi memang tepat bahwa keselamatan kerja sangat penting guna terus bekerja. Kebutuhan fisiologis terpenuhi, maka selanjutnya kebutuhan ini menjadi hal yang tidak kalah penting.
- 3) **Kebutuhan sosial:** Lingkungan masyarakat sendiri mampu melahirkan kebutuhan ini. Sesuai dengan kaidah bahwa manusia tidak bisa sendiri, maka setiap individu perlu adanya saling berinteraksi satu sama lain. Karena hal ini juga berkaitan dengan hubungan yang mampu tercipta baik melalui pertemanan, cinta, dll.
- 4) **Kebutuhan penghargaan:** Adanya pencapaian pribadi menjadi sesuatu yang mampu memuaskan diri kita sendiri. Tidak terlepas bahwa setiap manusia tentu ingin dirinya dihargai, maka penghargaan bisa menjadi salah satu aspek penting dalam tercapainya kebutuhan ini. Rasa merasa bahwa dirinya dianggap perlu bagi orang lain, mampu meningkatkan kepercayaan diri orang tersebut.
- 5) **Kebutuhan aktualisasi diri:** Adanya tindak lebih lanjut yang diberikan oleh setiap orang yang mana telah mencapai kebutuhannya sendiri. Hal ini

terkait dengan pelayanan sosial. Karena dengan cara seperti ini maka seseorang akan menganggap dirinya secara lebih luas dan lanjut dihargai. Pandangan dari orang lain menjadi salah satu aspek penting bagi kepuasan pribadi seseorang, sehingga mereka akan melakukan pelayanan kepada orang lain.



Gambar 4.1 Hierarki Kebutuhan Maslow

4.3. Kinerja Karyawan

Hasil atas suatu pekerjaan tentu tidak akan berhenti sampai di situ saja, melainkan adanya suatu pengukuran yang kita kenal dengan kinerja. Dalam periode tertentu perlu adanya penilaian lebih lanjut, untuk menilai kinerja yang dihasilkan. Tentu adanya standar pengukuran tertentu akan suatu bentuk kerja, dan hasil tersebut dapat menentukan tercapai tidaknya suatu pekerjaan. Setiap pencapaian organisasi tentu akan disesuaikan dengan kinerja dari setiap karyawan. Hasil kerja yang memuaskan tentu didapatkan atas kinerja yang diberikan oleh para karyawan, sehingga ini bisa menjadi faktor dalam mengukur keberhasilan perusahaan. Kita tahu bahwa setiap organisasi tidak semua memiliki karyawan

yang terampil dengan kemampuan serta motivasi kerja yang berbeda. Semangat kerja sangat penting bagi setiap karyawan guna menghasilkan kinerja yang baik (Kosasih, 2018).

Menurut Wahyuni (2014) menyatakan bahwa setiap tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan bukan hanya terpaku pada kemampuan yang dimiliki, akan tetapi sangat perlu adanya semangat kerja yang baik pula, karena kita tahu bahwa yang diharapkan oleh perusahaan tentu bukan hanya kemampuan secara individu saja melainkan kinerja yang dihasilkan nantinya. Dalam menjalankan tugas tentu adanya pengukuran tersendiri untuk mengukur seberapa baik orang tersebut dalam bekerja dan menciptakan kinerja.

Kinerja karyawan bagian pemasaran menurut Tjiptono (2008) merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan karena terkait dengan keputusan atas berbagai bentuk promosi yang hendak dilakukan. Decision making yang dibuat terkait pemasaran tentu akan meniti beratkan pada laba yang dihasilkan dalam menilai kinerja pemasaran.

Menampilkan eksekusi adalah komponen penting dari kinerja organisasi secara keseluruhan karena presentasi organisasi harus terlihat dari pelaksanaan promosinya hingga saat ini. Mempromosikan eksekusi adalah ide untuk mengukur eksekusi menampilkan organisasi. Setiap organisasi memiliki keunggulan dalam mengetahui pencapaiannya sebagai kesan kemajuan bisnisnya dalam persaingan pasar. Slater dan Narver (1995) menggambarkan konsekuensi menjalankan sistem organisasi sebagai pemenuhan pelanggan, pencapaian item baru, kesepakatan yang diperluas, dan keuntungan perusahaan..

Selain itu kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia yang sangat mempengaruhi keberlanjutan perusahaan adalah kinerja pemasaran. Menampilkan kinerja adalah bagian penting dari kinerja organisasi secara keseluruhan karena pameran organisasi harus terlihat dari kinerja promosinya hingga saat ini. Mempromosikan eksekusi adalah ide untuk mengukur eksekusi menampilkan organisasi. Setiap organisasi memiliki keunggulan dalam mengetahui pencapaiannya sebagai kesan hasil bisnisnya dalam persaingan pasar. Slater dan Narver (1995) menggambarkan konsekuensi dari pelaksanaan teknik organisasi sebagai pemenuhan pembelanja, pencapaian item baru, kesepakatan yang diperluas, dan keuntungan perusahaan.

Pendekatan penjualan memiliki keterkaitan dengan para konsumen tentunya, karena hal ini terkait dengan harga serta tingkat kepercayaan yang terbentuk sehingga membuat para konsumen menjadi yakin untuk membeli produk yang ditawarkan (Swasta, 2002: 22). Program pemasaran yang mampu memasuki konsep pasar yang secara lebih luas dan memiliki keunggulan sendiri demi tercapai tujuan dari perusahaan (Triton, 2008: 43). Kinerja karyawan bagian pemasaran dapat diukur dengan :

1. *Quality*, merupakan kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan bagian pemasaran terhadap para pelanggannya
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. *Timeliness*, merupakan pendapat seorang atasan mengenai kemampuan karyawan bagian pemasaran dalam melakukan penjualan dalam waktu yang ditentukan.
4. *Need for Supervision*, merupakan pendapat atasan mengenai kemampuan seorang karyawan bagian pemasaran untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan tanpa memerlukan suatu pengawasan supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
5. *Interpersonal Impact*, merupakan pendapat atasan mengenai kemampuan karyawan bagian pemasaran untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan bekerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Adanya aspek penting dalam menjalankan fungsi perusahaan terkait dengan atribut – atribut yang dibentuk guna melihat seberapa baik kinerja yang terbentuk, dan disesuaikan dengan pencapaian dari perusahaan yang tentu bermanfaat bukan hanya bagi perusahaan melainkan juga para karyawan. Prestai yang mampu tercipta dalam terlaksananya fungsi perusahaan menjadi salah satu contoh yang baik dalam menilai kinerja. Perencanaan secara lebih lanjut diperlukan bagi perusahaan guna meningkatkan kinerja yang diharapkan. Penguasaan akan bidang yang dikerjakan tentu akan menjadi hal pentingm akan tetapi adapun hal lain seperti kedisiplinan, kerajinan yang dilakukan sehingga itu menjadi penting dalam menilai kinerja.

Menurut Wijayanti dan Humardhiana (2020) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kemampuan Individual

Kapasitas tunggal perwakilan ini menggabungkan faktor hadiah, minat, dan karakter. Tingkat kemampuan substansi yang tidak dimurnikan yang dimiliki individu sebagai informasi, pemahaman, kapasitas, kemampuan relasional, dan kemampuan khusus. Akibatnya, peluang seorang perwakilan akan memiliki presentasi yang layak. Jika pekerja memiliki kemampuan hebat, perwakilan akan membuat eksekusi yang hebat juga.

2. Usaha yang dicurahkan

Pekerjaan yang dilakukan perwakilan dalam organisasi adalah inspirasi, sikap kerja keras, dan kehadiran. Banyaknya masukan merupakan representasi dari inspirasi yang ditunjukkan oleh perwakilan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Dengan cara ini, terlepas dari apakah perwakilan memiliki tingkat keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan, mereka tidak akan berfungsi dengan baik jika dengan sedikit keberuntungan sedikit usaha. Hal ini terkait dengan kontras antara tingkat keahlian yang merupakan kesan dari apa yang sudah selesai, sedangkan jumlah tenaga adalah kesan dari apa yang sudah selesai.

3. Dukungan organisasional

Dalam bantuan otoritatif, organisasi memberikan kantor kepada pekerja termasuk persiapan dan peningkatan, perangkat keras dan inovasi, norma pelaksanaan, serta eksekutif dan rekanan. Eksekusi pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang pekerja. Pameran perwakilan berdampak seberapa banyak mereka menambah asosiasi.

4.4. Hubungan Antar Variabel

4.4.1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Peforma yang dimiliki oleh setiap karyawan tentu menjadi hal yang penting untuk diperhatikan, maka perlu adanya pelatihan untuk mendapat hasil yang lebih baik. Standar kerja dari setiap perusahaan tentunya berbeda – beda tergantung dari pekerjaan yang diberikan, sehingga pelatihan ini ditujukan guna sesuai dengan standar tersebut. Keahlian dari setiap karyawan sangat penting dalam menjalankan pekerjaan sehingga adanya fasilitas pelatihan ini diharapkan mampu memenuhi harapan.

Semakin baik dan intens pelatihan dilakukan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan demikian dapat dikatakan ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elnaga dan Imran (2013) menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh penelitian Wright dan Geroy (2001) dan penelitian Purcel et al. (2003) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja..

4.4.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

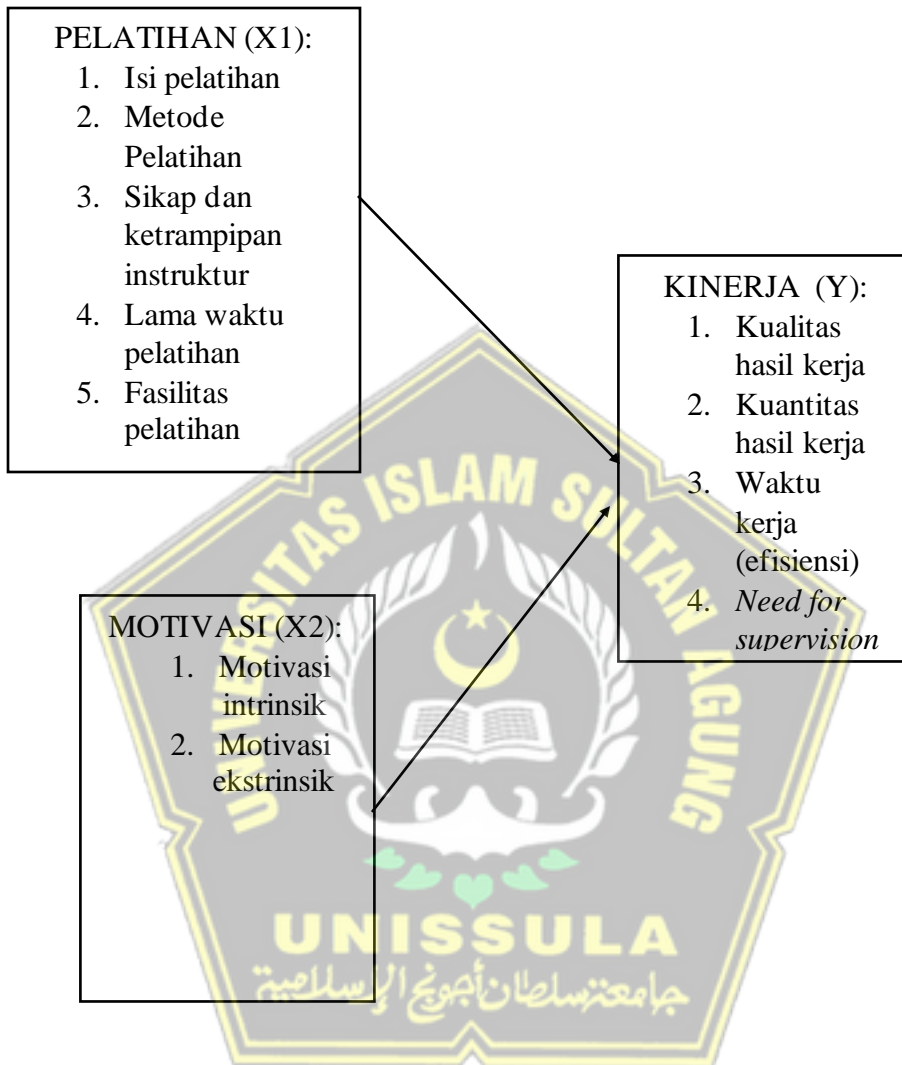
Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk bekerja. Respon atas suatu tujuan untuk mau menyelesaikan dan memenuhi tujuan tersebut, dapat diartikan bahwa seseorang telah menemukan motivasi kerja dalam dirinya. Tujuan dari setiap orang tentu berbeda tergantung dari pekerjaan yang dilakukan, maka

adanya motivasi yang baik mampu membuat orang menjadi terdorong untuk bekerja dengan baik. Adanya dorongan yang terbentuk dapat berdampak positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Tingkat keberhasilan dalam bekerja tentu dapat dihasilkan dengan adanya sikap yang selalu optimis untuk menjalankan kerja, sehingga dengan mental yang baik maka hasil kerja tersebut juga menjadi lebih maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Suatu Tindakan itu sendiri dapat menggambarkan seberapa baik motivasi yang terbentuk dalam diri orang tersebut. Sehingga hal tersebut sendiri dapat tercipta atas suatu tujuan tertentu yang terbentuk dikarenakan suatu unsur tertentu. Kebutuhan yang diharapkan juga tentu tidak didapatkan dengan begitu saja, melainkan hal inilah yang mampu menciptakan motivasi.

Dengan motivasi yang tinggi artinya seseorang termotivasi untuk bekerja lebih baik dan akan meningkatkan kinerjanya. Eksekusi/pelaksanaan adalah kegiatan yang mempengaruhi pelaksanaan, khususnya individu (kapasitas kerja), pengerahan tenaga kerja (ingin bekerja), dan bantuan hierarkis (peluang bekerja) yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sehingga presentasi individu dapat diperkirakan..

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Robescu dan Iancu (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Deci (2005) dan Condly et al. (2008) yang menyimpulkan ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja.

Gambar 4.2. Kerangka Pikir



BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1. Analisis Permasalahan

Setiap perusahaan pasti memiliki sebuah teknologi yang digunakan sebagai pendukung untuk menjalankan usahanya tersebut. Namun perusahaan seringkali memiliki sebuah permasalahan yang berasal dari teknologi tersebut. PT ZHISHENG INDONESIA merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Smartphone dengan brand smartphone Vivo, perusahaan yang berlokasi di Jl. Seroja raya no.1, Kecamatan Semarang Tengah ini memiliki berbagai macam produk smart phone yang mana harus menjadikan pengelolaan manajemen sumber daya manusia harus tepat dan terorganisir dengan baik. Perusahaan PT ZHISHENG INDONESIA memiliki beberapa permasalahan antara lain masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia dan kurangnya pelatihan yang mengakibatkan kurangnya pemahaman terhadap produk smartphone VIVO perusahaan. Kurangnya penguasaan spesifikasi ponsel pintar, maka penjual produk ponsel pintar perusahaan akan menurun, bahkan bisa dikalahkan oleh merek pesaing lainnya. Karena tentunya pemasar harus dapat mengetahui lebih jauh tentang spesifikasi produk, sehingga pemasar dapat menjelaskan kepada pelanggan kelebihan dari produk yang dipasarkannya, serta kelemahan atau kekurangan dari merek pesaing.

Permasalahan yang diakibatkan karena kurangnya pelatihan pada dan pemahaman produk smartphone sehingga mampu dikalahkan oleh pesaing lainnya. dari permasalahan ini menimbulkan dampak bagi perusahaan turunnya

penjualan perusahaan PT. ZHISHENG INDONESIA. Maka dari itu perusahaan harus bisa mengoptimalkan kinerja karyawan dengan pelatihan, motivasi bagi karyawan dan tentu strategi-strategi Manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai target atau tujuan dari perusahaan, apalagi dengan adanya brand competitor tentunya perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing dengan brand-brand competitor. Dalam hal ini tentu perusahaan juga akan mendorong karyawan dari berbagai aspek seperti pelatihan, motivasi, dan kinerja karyawan untuk meningkatkan soft skill nya untuk membantu terjualnya product dari perusahaan.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses atau langkah mengajarkan suatu pengetahuan atau keahlian dibidangnya agar karyawan mampu terampil dan menguasai pekerjaannya dengan baik untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kemajuan bagi perusahaan (Arfan Aruan et al., 2013). Aspek permasalahan yang terjadi pada perusahaan PT. ZHISHENG INDONESIA yaitu pelatihan dimana kurangnya waktu pelatihannya untuk memahami basic knowledge ponsel pintar. PT. ZHISHENG INDONESIA harus mampu merangsang momentum dengan memberikan informasi tentang teknologi yang sedang berkembang saat ini. .

Motivasi merupakan proses penggerak bekerja kepada para karyawan agar mereka mau bekerja dengan baik demi tujuan perusahaan. Pemberian motivasi kerja ini terdapat dalam teori hierarki Maslow yang meliputi fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualitas diri. Aspek motivasi dimana sistem kinerja yang kaku akan berdampak negatif

bagi karyawan. Oleh karena itu, karyawan merasa terkekang dan tidak nyaman dengan segala aturan yang berlaku di PT. Mengalahkan Indonesia. Karyawan dituntut harus bisa menjual produk VIVO sesuai dengan keputusan perusahaan.

Perusahaan merasa bahwa sistem kerja yang terdapat di perusahaan sudah sesuai dengan standar kerjanya, sehingga karyawan harus bisa mematuhi aturan tersebut. Tidak adanya hubungan komunikasi antara pimpinan dan karyawan tentang pengembangan penjualan, bagaimana meningkatkan penjualan, dan jenis pemasaran apa yang digunakan untuk menciptakan suasana diskusi yang menyenangkan. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kurangnya motivasi dan kurangnya perasaan perusahaan, yang akan menghambat perkembangan karyawan dan hasil kerjanya. Kinerja mereka. Kebutuhan akan motivasi kerja tentunya sangat membantu seorang pegawai dimasa yang akan datang, karena motivasi dapat membuat seorang pegawai menjadi dewasa dan mengetahui bahwa ia dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Menurut (Ady & Wijono, 2013). Ketika mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan perlu dimotivasi atau didorong untuk mengoptimalkan pekerjaannya, termasuk penghargaan, dan promosi.

Pada aspek kinerja terjadinya permasalahan karena karyawan merasakan adanya ketidakstabilan dalam menjualkan product yang dijual sehingga penjualan menurun. Aspek ini diakibatkan kurangnya strategi pemasaran yang dilakukan oleh perusahaan. Pemasaran produk bisa dilakukan melalui media sosial atau dengan membuat brosur yang akan dibagikan kepada konsumen. Berdasarkan hasil pembahasan diatas dijelaskan bahwa dalam pengembangan teori yang

dibutuhkan dalam permasalahan yaitu dengan menggunakan pelatihan dengan memberikan training tentang basic smartphone agar dapat menjelaskan terkait dengan penjualan smartphone yang diharapkan oleh konsumen. Mengembangkan produk dengan menggunakan media sosial agar konsumen dapat mengenali produk yang dijual serta mengembangkan nilai pangsa pasar produk VIVO. Menganalisis produk pesaing dengan produk yang dimiliki, artinya karyawan harus bisa memberikan perbedaan antara produk yang dijual dengan pesaing dengan memberikan kelebihan pada produk ini. Semakin baik dan intens pelatihan dilakukan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan demikian dapat dikatakan ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Dengan motivasi yang tinggi artinya seseorang termotivasi untuk bekerja lebih baik dan akan meningkatkan kinerjanya. Kinerja adalah kegiatan yang mempengaruhi pelaksanaan, khususnya individu (kapasitas kerja), pengerahan tenaga kerja (ingin bekerja), dan bantuan hierarkis (peluang bekerja) yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sehingga presentasi individu dapat diperkirakan..

5.2. Metode Peningkatan Produk

Sifat barang merupakan sesuatu yang esensial dalam penentuan penentuan suatu barang oleh pembeli. Barang yang ditawarkan haruslah barang yang sudah benar-benar teruji kualitasnya. Karena bagi pelanggan kebutuhannya adalah sifat barang yang sebenarnya. Pelanggan akan menyukai dan memilih barang yang memiliki kualitas lebih baik jika dibandingkan dengan barang komparatif lainnya yang dapat mengatasi masalah dan kebutuhan mereka (Kotler dan Keller, 2012)..

Pada akhirnya, terlepas dari kenyataan bahwa menurut pembuatnya, produk yang mereka hasilkan telah melalui sistem kerja yang benar-benar hebat, jika mereka belum siap untuk memenuhi pedoman yang diharapkan oleh pembeli, sifat dari tenaga kerja dan produk yang dibuat oleh pembuatnya masih dianggap memiliki kualitas yang buruk. . Selain mampu memenuhi standar yang diharapkan pembeli, sifat bagus dan jelek dari produk yang dibuat juga dapat dilihat dari konsistensi pemenuhan asumsi dan kebutuhan lokal. Pernyataan ini menggarisbawahi bahwa kualitas harus disurvei sesekali dan konsisten sehingga konsistensi konsistensi terlihat di atas norma.

Berikut ini merupakan metode yang digunakan dengan untuk meningkatkan produk PT. ZHISHENG INDONESIA yaitu:

5.2.1. Pelatihan

Menurut Widodo (2015: 82), persiapan adalah perkembangan latihan individu dalam mengembangkan penguasaan dan informasi dengan sengaja dengan tujuan agar mereka dapat memiliki eksekusi yang mahir di bidangnya. Mempersiapkan adalah pengalaman pendidikan yang memberdayakan perwakilan untuk menyelesaikan tempat kerja mereka saat ini seperti yang ditunjukkan oleh norma. Menurut Widodo (2015:84), alasan persiapan yang dilakukan oleh organisasi adalah untuk meningkatkan efisiensi, bekerja pada kualitas, mendukung pengaturan SDM, meningkatkan penyelesaian sebagian, memberikan upah bundaran, bekerja pada kata terkait kesejahteraan dan keamanan, mencegah kemampuan staf. dan selang informasi. , bekerja pada kemajuan kapasitas dan kemampuan staf.

Tentu jenjang kerja di perusahaan tidak menjadi batasan baik bagi yang sudah lama maupun untuk tetap mengikuti pelatihan. Pelaksanaan kerja setiap karyawan akan menjadi lebih baik dengan adanya pelatihan dan hasil yang lebih maksimal. Tentu dalam mendapat promosi jabatan akan disesuaikan dengan kinerja yang telah diberikan selama masa kerjanya, maka dengan adanya perhitungan tersebut dia menjadi lebih siap.

Tanda Pengukuran Latihan Berdasarkan pengertian persiapan yang dikomunikasikan oleh Sedarmayanti (2013:164) dan Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011:44), maka penanda persiapan adalah sebagai berikut::

1) Pendidikan

Pemahaman akan kemampuan yang layak dimiliki guna menjalankan fungsi kegiatan kerja tentu sangat penting, karena hal tersebut terkait dengan pekerjaan di masa mendatang.

2) Prosedur sistematis

Tentu diperlukan adanya mekanisme dalam menjalankan suatu bentuk pekerjaan yang mana hal ini berkaitan dengan keteraturan serta hasil yang tentu rapih.

3) Keterampilan teknis

Keahlian khusus adalah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara nyata (informasi dan kesadaran untuk membuat sesuatu berhubungan dengan kemampuan).

4) Mempelajari pengetahuan

Metode yang tepat dalam memperoleh serta mengolah berbagai pengetahuan akan menjadi hal penting guna menjadi acuan untuk menguasai akan suatu bidang tertentu.

5) Mengutamakan praktek daripada teori

Suatu tindakan atas peristiwa yang dilakukan dianggap lebih perlu ketimbang hanya teori yang dimiliki, sebab pengalaman menjadi hal penting.

Berikut ini adalah pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan PT ZHISHENG INDONESIA berdasarkan tahap pelatihan:

1. Isi Pelatihan

Isi pelatihan yang dilakukan pada PT ZHISHENG INDONESIA yaitu dengan cara memberikan materi basic mengenai smartphone, metode pelatihan yang dilakukan dengan sharing antara satu dengan lainnya sehingga bisa saling berdiskusi satu dengan yang lainnya. Melatih dalam memberikan informasi kepada pelanggan dengan mengutamakan kelebihan produk dan perbedaan dengan pesaingnya.

2. Metode Pelatihan

Metode-metode yang umum digunakan dalam proses pelatihan karyawan menurut Dessler (2008) ialah sebagai berikut:

a) Metode *On The job Training*

Prosedur metode ini informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Perilaku yang terjadi dapat dijadikan

bahan bagi pekerjaan yang hendak dilakukan kedepannya. Tentu para karyawan baru akan menjadikan senior menjadi patokan dalam bekerja. Waktu yang tentu diperlukan menjadi tidak terlalu banyak dan hanya dalam beberapa hari atau minggu, sebab yang langsung di tempat kerja. Tentu pemaparan yang secara nyata atas pekerjaan yang dilakukan memudahkan para karyawan untuk mempelajari dan bekerja dengan baik.

b) Metode *Vestibule*

Vestibule adalah metode yang biasa digunakan dengan menyatukan satuan pekerja dalam suatu tempat secara terpisah dalam melakukan pelatihan. Bentuk pelatihan ini mampu memudahkan pelatihan yang dilakukan dalam jumlah yang cenderung banyak dalam zona waktu yang sama. Para pengawas yang melakukan pelatihan ini disertai dengan instruktur yang tidak memerlukan banyak waktu dan hanya beberapa hari.

c) Metode Demonstrasi

Sebuah pameran menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu tugas atau bagaimana sesuatu diselesaikan. Teknik ini termasuk memisahkan dan menampilkan sesuatu melalui model. Teknik ini sangat sederhana bagi direktur untuk menunjukkan kepada

perwakilan baru latihan asli melalui fase pengaturan pekerja menyelesaikan pekerjaan yang dia lakukan. Strategi ini sangat efektif, karena lebih mudah untuk memberitahu anggota cara terbaik untuk melakukan suatu tugas, karena digabungkan dengan bantuan belajar, seperti gambar, teks, alamat, percakapan. Metode Reproduksi Strategi ini adalah apa yang terjadi atau kesempatan membuat jenis dunia nyata atau peniruan dari dunia nyata. Rekreasi ini merupakan bagian integral dari strategi menyalin yang mendekati keadaan sebenarnya di tempat kerja. Teknik ini adalah strategi persiapan yang mahal, namun sangat berharga dan diperlukan dalam persiapan.

d) Metode *Apprenticeship*

Strategi ini merupakan pendekatan untuk membina kemampuan tenaga ahli atau tukang kayu. Strategi ini tidak memiliki pengaturan standar. Perwakilan anggota mendapatkan arahan umum dan dapat langsung menjalankan tanggung jawab mereka. 6) Metode Kelas Strategi ini merupakan teknik persiapan yang dilakukan di ruang kelas meskipun dilakukan di ruang kerja. Teknik wali kelas adalah alamat, pertemuan, penyelidikan kontekstual, pura-pura dan bimbingan yang dimodifikasi.

Metode yang digunakan dalam melakukan metode pelatihan yaitu dengan *skill training*, pelatihan ulang dengan memberikan sebuah tuntutan yang digunakan untuk meningkatkan kepercayaan terhadap karyawan. *Cross functional training* merupakan sebuah pelatihan dengan melibatkan karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan yang yang ditugaskan seperti belajar menjadi kasir, mengurus pajak asuransi handphone pada saat penjualan, dan lain sebagainya.

3. Sikap dan Keterampilan Instruktur.

peran instruktur sangat memberikan fungsi yang potensial dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan bagi pengembangan kemampuan peserta didiknya dan adanya faktor-faktor pendukung dalam pelatihan bagi karyawan PT. ZHISHENG INDONESIA. Sikap dalam melayani konsumen serta bagaimana memberikan komunikasi dengan menggunakan kalimat yang baik dan benar. Karyawan juga akan diberikan keterampilan dalam membujuk konsumen agar tertarik dengan produk yang dijual.

4. Lama Waktu Pelatihan

Waktu pelatihan yang dibutuhkan dalam pengembangan SDM ini adalah 3 bulan. Tujuan dari adanya masa training yang dilakukan selama 3 bulan adalah untuk mengevaluasi pameran pekerja sebelum disebut sebagai perwakilan jangka panjang, sehingga pada umumnya organisasi akan memberhentikan pekerja selama jangka

waktu persiapan karena mereka dianggap tidak atau tidak memenuhi pedoman yang disyaratkan oleh organisasi. Sebagai seorang visioner bisnis menghadapi kondisi seperti ini, perintis dapat memecat hubungan kerja perwakilan selama jangka waktu persiapan tanpa perlu memberikan uang pesangon, uang administrasi

5. Fasilitas Pelatihan

Pekerja terampil saat ini makin sulit ditemukan. Diperlukan adanya pelatihan secara lebih lanjut dalam suatu perusahaan guna menghasilkan lebih banyak karyawan yang berkompeten. Bentuk pelatihan ini sendiri akan mampu dijalankan dengan baik dan hasil yang maksimal tentunya, apabila dilakukan oleh orang yang juga memang sudah profesional dalam bidangnya itu sendiri. Tentu bentuk pelatihan itu sendiri tidak ditujukan hanya untuk pekerja yang melakukan pekerjaan secara biasa saja, melainkan guna mempersiapkan mereka ke level yang juga jauh lebih tinggi. Peran *trainer* akan sangat diperlukan diperusahaan, dan dengan pelatih yang berkompeten hal tersebut bisa menjadi keunggulan untuk organisasi. Selama program Training the Trainer, pelatih atau in-house mentor diperlihatkan cara menyampaikan materi dan studio. Disampaikan oleh seorang pendidik yang lebih berpengalaman, kursus ini mencakup segala hal mulai dari cara menyusun materi

persiapan hingga kemampuan relasional yang lebih baik. Jangkauannya tidak terbatas.

Tentu kemampuan secara individu yang dilakukan pelatihan secara *in-house trainer* tidak akan cukup dengan tidak adanya *trainer*. Peran dari para *trainer* akan sangat membantu sebab efek yang diberikan akan baik dengan adanya penguasaan akan materi terhadap para karyawan. Setiap bentuk pelatihan akan mendapat hasil yang lebih maksimal jika dibekali dengan ilmu yang tepat juga, sehingga perusahaan bisa mendapat hasil yang baik. Dengan menggunakan pendekatan ini, perusahaan dapat dengan cepat membangun tim instruktur internal, dan inisiatif pelatihan dapat berjalan dengan tepat guna.

Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan terhadap para karyawan adalah dengan memberikan sebuah ruangan yang berisikan monitor dan proyektor yang digunakan untuk menyampaikan informasi mengenai materi yang diberikan terhadap karyawan. Selain itu karyawan juga diberikan fasilitas berupa notes dan perlengkapan tulis yang digunakan untuk mencatat hal-hal yang penting. Memberikan sebuah fasilitas kamar yang digunakan untuk melakukan karyawan menginap selama menjalani masa pembelajaran training.

5.2.2. Motivasi

Inspirasi adalah sesuatu yang mempengaruhi cara berperilaku manusia, inspirasi juga disebut sebagai pendorong, keinginan, sekutu atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan terbujuk untuk mengurangi dan memuaskan motivasinya sendiri, sehingga tanpa henti dapat bertindak sesuai dengan cara-cara tertentu yang akan mendorongnya. judul yang ideal. Menurut Mangkunegara (2010:61) inspirasi terbentuk dari mentalitas representatif dalam mengelola situasi kerja dalam organisasi (circumstance). Inspirasi adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan wakil-wakil yang terkoordinir atau terkoordinasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Inspirasi belajar sangat penting dalam menyelesaikan latihan-latihan pembelajaran karena inspirasi merupakan daya dorong utama yang dapat melahirkan latihan seseorang. Seorang individu pada umumnya akan bersemangat untuk menyelesaikan suatu tindakan karena ada area kekuatan utama dalam dirinya. Inspirasi adalah dorongan utama yang mengubah energi dalam diri seseorang menjadi jenis gerakan sejati untuk mencapai tujuan tertentu.

Tujuan Menejer dalam memotivasi harus menyadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya Hasibuan, (2009:97):

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
3. Meningkatkan produktifitas kerja
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan

5. Meningkatkan ke disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan

Motivasi itu sendiri terdiri atas motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Kedua motivasi ini bisa menimbulkan seseorang menjadi lebih baik dan menciptakan apa yang mereka ingin kan menjadi kenyataan. Sumber kekuatan dalam diri seseorang adalah motivasi, maka motivasi bisa menjadi kekuatan yang membuat mereka lebih baik dari sebelumnya.

1. Motivasi Intrinsik

Inspirasi alami adalah inspirasi yang muncul dari individu, tidak ada kebutuhan untuk kegembiraan luar. Dari dalam diri individu ada motivasi yang membuat mereka menindaklanjuti dengan sesuatu. Misalnya, orang yang suka memperhatikan nada, membaca dan menggambar, tanpa diminta mereka akan melakukan apa yang seharusnya mereka lakukan. Mereka akan mencari apa-apa atau buku untuk membaca dengan teliti tanpa diminta oleh seseorang atau mendapatkan dukungan dari orang lain. Inspirasi yang melekat muncul dalam terang keinginan diri, karena kegiatan waktu luang atau karena perhatian penuh. Inspirasi alami yang dilakukan oleh karyawan bisa dengan meningkatkan skill dengan pembahasan topik menarik dunia teknologi smartphone yang nantinya bisa mengembangkan produk atau menambah produk lainnya. Melakukan pelatihan dasar kepemimpinana terhadap

karyawan agar terjalin komunikasi yang baik antara karyawan satu dengan lainnya.

2. Motivasi Ekstrinsik

Inspirasi asing adalah inspirasi yang datang dari luar atau dari orang lain. Inspirasi terlihat sederhana namun seseorang akan naik dengan inspirasi orang lain yang lebih cemerlang atau lebih berpengalaman dari mereka. Namun, inspirasi juga bisa muncul dari orang-orang yang lebih muda atau setua orang itu. Motivasi Asing dilakukan dengan memberikan bonus terhadap karyawan apabila penjualan mencapai target, liburan kantor yang di biyayai oleh perusahaan, asuransi kesehatan, dan adanya sebuah jenjang karir bagi karyawan dengan skill yang baik.

5.2.3. Kinerja

Kualitas yang mumpuni dari pegawai setiap organisasi dapat mengindikasikan kemajuan pada suatu perusahaan. Hal tersebut berkaitan dengan tujuan perusahaan yang dapat dinilai seberapa jauh tercapai. Tentu bukan hanya sekedar mengharapakan dari sisi organisasi untuk mendapatkan kinerja yang baik, melainkan juga menerapkan program terkait peningkatan mutu dalam organisasi. Standar itu sendiri dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangibile* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung terkait dengan prospek kerjanya. Bukan hanya faktor internal terkait diri orang itu sendiri, melainkan juga faktor dari luar secara lingkungan yang tentu hal tersebut dapat menentukan kinerja pegawai tersebut.

Pencapaian presentasi individu atau bergantian spesialis dalam pandangan usaha dan kegiatan yang dihasilkan. Usaha tersebut merupakan hasil kerja (pelaksanaan) yang dilakukan oleh buruh. Eksekusi dapat dihasilkan dari sekolah, wawasan kerja dan keterampilan yang luar biasa. Pelatihan adalah modal penting dan utama bagi seorang spesialis dalam melacak pekerjaan dan pekerjaan. Pengalaman kerja berkaitan dengan tempat tinggal perwakilan, semakin ditarik seseorang bekerja dalam suatu bidang pekerjaan, semakin banyak ditemui individu tersebut, dan dalam hal individu tersebut saat ini memiliki wawasan pelaksanaan dalam bidang pekerjaan tertentu. , maka pada saat itu, ia memiliki kemampuan di bidang pekerjaan yang dilakukannya.

1. Kualitas Hasil Kerja

Memahami sifat kerja adalah konsekuensi dari latihan yang diselesaikan mendekati ideal dalam perasaan mengubah beberapa pendekatan optimal untuk melakukan latihan atau memenuhi tujuan normal dalam suatu gerakan. Sifat pekerjaan diperkirakan dari pandangan representatif dari sifat pekerjaan yang diberikan serta kesempurnaan tugas pada kemampuan dan kapasitas pekerja. Sifat pekerjaan yang dibuat oleh karyawan PT ZHISHENG INDONESIA akan memberikan hasil yang maksimal dengan kualitas kerja yang baik. Karyawan PT ZHISHENG INDONESIA yang tadinya tidak bisa melayani konsumen akan bisa melayani konsumen dengan benar, memeberikan keterangan informasi yang benar terhadap konsumen,

sehingga konsumen menganggap bahwa adanya nilai tambah dan meningkatkan profit yang tinggi terhadap konsumen.

2. Kuantitas Hasil Kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan. Karyawan yang telah memiliki kinerja yang baik akan menghasilkan kuantitas yang baik pula. Hal ini dapat terlihat dengan adanya peningkatan jumlah penjualan *smartphone*. Peningkatan ini akan memberikan keuntungan yang bertambah kepada perusahaan PT ZHISHENG INDONESIA. Selain menambah keuntungan terhadap perusahaan, karyawan akan mendapatkan bonus dari hasil pejualannya tersebut.

3. Waktu Kerja (Efisiensi)

Tingkat gerakan selesai menuju awal waktu yang ideal tentang koordinasi dengan hasil hasil dan meningkatkan waktu yang tersedia untuk latihan yang berbeda. Keandalan diperkirakan oleh pandangan perwakilan dari sebuah gerakan yang selesai menuju fajar umat manusia sampai menjadi hasil. Tingkat tujuan Sumber Daya Organisasi pasokan tenaga kerja, uang tunai, inovasi, komponen mentah diperkuat ditentukan untuk memperluas manfaat setiap unit dalam pemanfaatan aset, kecukupan kerja, kebijaksanaan representatif dalam melakukan tugas, kelayakan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dialokasikan. PT ZHISHENG INDONESIA telah memberikan

waktu kerja selama 8 jam. Waktu tersebut merupakan waktu terbaik dalam bekerja. Standar waktu jam kerja tersebut merupakan waktu yang pas dibutuhkan karyawan agar dapat meningkatkan mutu dan kinerja hasil kerja yang akan mengoptimalkan kinerja kerja yang dimiliki oleh karyawan.

4. *Need for supervision*

Menurut Jufrizen (2016) Pengawasan adalah siklus berkelanjutan untuk menjaga pelaksanaan kewajiban, kemampuan, dan spesialis agar tidak menyimpang dari standar yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan hierarkis. Pengawasan adalah keseluruhan yang bertentangan dengan tindakan yang melihat atau mengukur apa yang sedang atau telah dilakukan dengan aturan, pedoman, standar atau rencana yang masih belum jelas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan menurut Handoko dalam Jufrizen (2016) yaitu:

1. Persyaratan bagi administrator untuk memberikan wewenang
Ketika supervisor mendelegasikan posisi kepada bawahannya, kewajiban yang tak tertandingi itu sendiri tidak berkurang. Cara utama seorang pemimpin dapat memutuskan apakah bawahan telah menjalankan tugas yang diturunkan kepada mereka adalah dengan melakukan kerangka pengamatan. Tanpa kerangka kerja, atasan tidak bisa benar-benar memperhatikan penyajian tugas bawahan.

2. Perubahan iklim otoritas Berbagai perubahan iklim hierarkis terjadi terus-menerus dan tidak dapat dihindari, seperti perkembangan kemajuan item dan pesaing baru. Melalui pengawasan, supervisor membedakan perubahan yang mempengaruhi tenaga kerja dan produk asosiasi, sehingga mereka dapat menghadapi kesulitan atau memanfaatkan peluang yang dibuat oleh perubahan yang terjadi.

3. Memperluas kerumitan otoritatif Semakin besar asosiasi, manajemen yang lebih formal dan hati-hati sangat penting. Juga, asosiasi saat ini lebih terdesentralisasi, dengan banyak kantor dan jalur produksi yang terisolasi secara topografis, atau kantor penelitian tersebar luas. Semuanya membutuhkan eksekusi kemampuan administratif yang lebih produktif dan sukses.

4. Gangguan Jika bawahan tidak pernah melakukan kesalahan, supervisor pada dasarnya dapat menjalankan peran manajemen. Namun, sebagian besar individu dari asosiasi sering melakukan kesalahan, kerangka administratif mengizinkan direktur untuk mengidentifikasi kesalahan ini sebagai dasar.

Adanya pengawasan langsung dari pimpinan PT ZHISHENG INDONESIA, apabila terjadi kesalahan dalam bekerja maka pemimpin akan menegurnya agar tidak terjadi pengulangan kesalahan. seorang pemimpin PT ZHISHENG INDONESIA melakukan perjalanan pulang tepat waktu untuk waktu yang tersedia, adalah

normal bahwa bawahan juga mengikuti setelahnya. Jadi apa yang dilakukan pionir juga diselesaikan oleh bawahannya begitu juga sebaliknya.



BAB VI

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

6.1. Kesimpulan

Penulisan topik ini bertujuan untuk membuktikan rumusan masalah yaitu terdapat atau tidaknya pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja sumber daya manusia PT ZHISHENG INDONESIA dalam menguasai pemahaman tentang produk-produk smartphone VIVO, yang pada akhirnya dapat saya tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses atau langkah mengajarkan suatu pengetahuan atau keahlian dibidangnya agar karyawan mampu terampil dan menguasai pekerjaannya dengan baik untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kemajuan bagi perusahaan (Arfan Aruan et al., 2013). Permasalahan yang diakibatkan karena kurangnya pelatihan pada dan pemahaman produk smartphone sehingga mampu dikalahkan oleh pesaing lainnya. Maka dari itu perusahaan harus bisa mengoptimalkan kinerja karyawan dengan pelatihan, motivasi bagi karyawan dan tentu strategi-strategi Manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai target atau tujuan dari perusahaan, apalagi dengan adanya brand competitor tentunya perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing dengan brand-brand competitor.
2. Motivasi merupakan proses penggerak bekerja kepada para karyawan agar mereka mau bekerja dengan baik demi tujuan perusahaan. Pemberian

motivasi kerja ini terdapat dalam teori hierarki Maslow yang meliputi fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualitas diri. Aspek motivasi dimana sistem kinerja yang kaku akan berdampak negatif bagi karyawan. Oleh karena itu, karyawan merasa terkekang dan tidak nyaman dengan segala aturan yang berlaku di PT. Perusahaan merasa bahwa sistem kerja yang terdapat di perusahaan sudah sesuai dengan standar kerjanya, sehingga karyawan harus bisa mematuhi aturan tersebut. Tidak adanya hubungan komunikasi antara pimpinan dan karyawan tentang pengembangan penjualan, bagaimana meningkatkan penjualan, dan jenis pemasaran apa yang digunakan untuk menciptakan suasana diskusi yang menyenangkan. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kurangnya motivasi dan kurangnya perasaan perusahaan, yang akan menghambat perkembangan karyawan dan hasil kinerja mereka. Karena motivasi dapat membuat seorang pegawai menjadi dewasa dan mengetahui bahwa ia dapat mencapai tujuan yang diinginkannya.

3. Pada aspek kinerja terjadinya permasalahan karena karyawan merasakan adanya ketidakstabilan dalam menjualkan product yang dijual sehingga penjualan menurun. Aspek ini diakibatkan kurangnya strategi pemasaran yang dilakukan oleh perusahaan. Pemasaran produk bisa dilakukan melalui media sosial atau dengan membuat brosur yang akan dibagikan kepada konsumen.

6.2. Rekomendasi

Dari hasil analisa yang telah dilakukan, ada beberapa masukan bagi pihak yang berkaitan. Rekomendasi-rekomendasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Direkomendasikan agar perusahaan dapat memberikan pelatihan untuk seluruh karyawan terutama bagian marketing guna meningkatkan pemahaman mengenai produk-produk smartphone VIVO sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan serta penjualan produk.
2. Dilakukan briefing harian untuk berdoa, menyampaikan apa yang akan dilakukan hari ini (target harian), serta masing-masing karyawan menyampaikan motivasi untuk satu sama lain karyawan sehingga mereka nantinya dapat merealisasikan target yang perusahaan berikan.
3. Melakukan evaluasi mingguan yang agendanya terdapat sharing mengenai kendala apa saja yang mereka temui dengan begitu pimpinan dapat memberikan strategi pemasaran seperti apa yang dapat digunakan dalam menangani kendala-kendala yang ditemui. Dengan begitu karyawan akan merasa diperhatikan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan tidak hanya ditekan dengan target yang diberikan tetapi juga diberikan solusi serta strategi untuk mencapai target mereka masing-masing.

BAB VII

REFLEKSI DIRI

Fakta-fakta dari pembahasan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam sebuah perusahaan tidak membedakan baik karyawan yang sudah lama maupun yang masih baru untuk mengikuti program pelatihan. Terkhusus bagi karyawan yang masih baru, hal ini menjadi faktor penting guna mendapatkan pengetahuan dengan baik di awal sehingga mampu meningkatkan hasil yang lebih optimal. Tanggungjawab juga akan diterima oleh karyawan yang sudah lama setelah mendapat promosi, sehingga penting juga bagi mereka untuk memanfaatkan program pelatihan ini dan menciptakan pengembangan yang baru.

Motivasi sangat penting dalam menjalankan memenuhi kebutuhan hidup terkait dengan pekerjaan maupun pembelajaran. Adanya motivasi dapat membentuk suatu sikap yang terdorong untuk tidak mau berhenti dan melakukan sesuatu, sehingga kegigihan dalam menjalankannya menjadi terbentuk untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Hal tersebutlah yang mampu melahirkan pemikiran – pemikiran baru yang tentunya lebih segar dan penuh dengan inovasi.

Kualitas menjadi salah satu faktor penting yang selalu diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena hal itu terkait dengan mutu kerja para karyawan. Tentunya kualitas itu sendiri dapat dilihat dengan seberapa baik pihak yang terkait dalam memenuhi ekspektasi kerja yang diberikan, apa telah sesuai dengan target yang diharapkan. Untuk mendapatkan pekerja yang memiliki eksekusi yang hebat, melaksanakan kinerja itu penting. Langkah-langkah pelaksanaan harus terlihat sejauh jumlah dan kualitas tertentu sesuai dengan prinsip-prinsip yang ditetapkan

oleh asosiasi atau organisasi, strukturnya dapat jelas (perkiraan dapat ditetapkan atau norma) atau sulit dipahami (tidak dapat ditetapkan instrumen atau pedoman perkiraan), bergantung pada struktur dan siklus eksekusi yang bekerja. Pameran yang diciptakan oleh para perwakilan tidak sepenuhnya dilatarbelakangi oleh beberapa faktor dan kondisi, baik yang berasal dari dalam diri pekerja maupun dariluarperwakilan tunggal.



DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2), 101. <https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja , Motivasi Kerja , Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Jurnal*, 4(2), 119–132.
- Arfan Aruan, D., Manajemen, J., Ekonomi, F., Negeri, U., Kampus, S., & Surabaya, K. (2013). Daniel Arfan Aruan; Pengaruh Pelatihan dan Motivasi. In *Jurnal Ilmu Manajemen* / (Vol. 565).
- Basu Swastha. 2002. *Manajemen Pemasaran*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Penerbit Liberty.
- Berlian, N. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun*.
- Condly S., Clark, R., & Stolovitch, H. (2008). The Effect of Incentives on Workplace Performance: A meta-analytic Review of Research Studies. *Performance Improvement Quarterly*, Volume 16 Issue 3, 46 - 63.
- Deci E., & Gagne M., (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, Jun 2005, Vol. 26 Issue 4, 331-362
- Dessler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 10. Jakarta: PT Indeks.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Elnaga, A dan Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.5, No.4, 2013.
- Fandy Tjiptono. 2008. *Strategi Pemasaran*, Edisi III, Yogyakarta : CV. Andi Offset.

- Fauza, D. H. (2014). optimalisasi kinerja karyawan sarung tenun dengan peningkatan faktor-faktor yang mempengaruhinya. *KINERJA*, Volume 20, No.1, Th. 2016: Hal. 29-41.
- Harlie, 2012, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja PNS pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10 (4).
- Hasibuan, Malayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Karyawan, K., Bank, P. P., Mandiri, S., Kantor, T., Pembantu, C., Medan, S., Harahap, S., Tinggi, S., Islam, A., & Al-Ishlahiyah Binjai, S. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap*.
- Kosasih, A. (2018). Optimalisasi Pelayanan Publik melalui Peningkatan Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Kerta Raharja. *Journal of Government and Civil Society*. Vol. 2, No. 1, April 2018, pp. 51-62. DOI: 10.31000/jgcs.v2i1.776.
- Kurniawan, Wahid., Srtyaningsih, Yuliani., Wahyuni, I. (2017). Hubungan Faktor Karakteristik Pekerja, Safety Morning Talk (SMT) dan Housekeeping dengan kejadian Minor Injury pada Pekerja di Proyek Pembangunan Gedung Kantor PT. X Jakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 5(3).
- Kotler, P. & Armstrong, G. (2012), Prinsip- Prinsip Pemasaran Edisi 12 penerbit Erlangga.
- Narver, J.C. and Slater, S.F. 1990. The Effect of Market Orientation on Business Profitability, *Journal of Marketing*. p.20-35.

- Pranata, O. S., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Malang Divisi Mobile Marketing Syariah). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(3), 39–47.
- Purcell, J., Kinnie, N., Hutchinson, S., Rayton, B. and Swart, J. (2003), *Understanding the People and Performance Link: Unlocking the Black-Box. Research Report*, CIPD, London.
- Robescu, Ofelia dan Alina-Georgiana Iancu. (2016). The Effects of Motivation on Employees Performance in Organizations. *Valahian Journal of Economic Studies*, Volume 2, Issue 1.
- Raymond A, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, dan Patrick M. Wright . 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Subhan Prasetyo, A., & Puspita Ganes Agustina, T. (2019). Implementation of Training Management to Improve Employee Performance in PT. Tunas Agro Persada, Demak. *J. Agroland*, 26(3), 241–251.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Robbins & Judge (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Ed.16. Jakarta: Salemba Empat
- Rosmadi, M L N. (2018). Optimalisasi Kinerja Karyawan Dalam Pengembangan Organisasi Bisnis. *Iqtishadia. Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, Vol 5, No 1 Juni 2018.
- Triton. 2008. *Marketing Strategic Meningkatkan Pangsa Pasar dan Daya Saing*. Yogyakarta : Tugu Publisher.
- Wahyuni, Sri. (2014). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis*, Volume 2 Nomor 1, Januari 2014 hlm 124-134.

Wijayanti dan Humardhiana (2020). Optimalisasi Program Kartu Prakerja Dengan Pelatihan Branding Strategy. *DIMASEJATI* Vol.2 No.1, 109-122.

Wright, P. and Geroy, D.G. (2001), Changing the mindset: the training myth and the need for world-class performance. *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 12 No. 4, pp. 586-600.

