

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bagi industri untuk kualitas SDM melalui pelatihan rutin. Dikarenakan industri mempunyai kepribadian dan kepribadian yang beda. Kinerja karyawan merupakan gambaran efektif atau efisien tentang keberhasilan atau kegagalan yang berkaitan dengan sumber energi manusia.

Menurut Ansory dan Indrasari, 2018: 77, Anda dapat memenuhi kuantitas atau kualitas staf untuk tugas-tugas yang sesuai dengan agenda yang disiapkan. Selain itu, menurut Busro (2017: 61), karyawan ingin bertanggung jawab penuh agar pekerjaannya selesai sesuai jadwal. Menjadi petugas parkir yang bertanggung jawab. Setiap penjaga taman menerima pembinaan langsung atau tidak langsung. Pengembangan seorang penjaga taman merupakan upaya untuk meningkatkan dan memperkuat kemampuan Anda dalam menjalankan tugas Anda sebagai seorang penjaga taman, dan juga dapat menghasilkan pemahaman dan keterampilan. Proses pembinaan dilakukan di tempat oleh UPTD Parkir Surabaya Selatan Kementerian Perhubungan. Petugas parkir yang disponsori adalah petugas parkir yang memiliki kartu anggota UPTD Dinas Perhubungan Parkir Surabaya Selatan. Oleh karena itu, Anda perlu mempertimbangkan beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja penjaga taman Anda. B. Meningkatkan tingkat motivasi kerja, pelatihan dan pembelajaran. Faktor motivasi dapat

mempengaruhi kinerja karyawan karena mereka memainkan peran penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara efisien dan efektif dalam waktu yang ditentukan. Dengan kata lain, ini adalah faktor seksual. Ansory dan Indrasari (2018: 95) berpendapat bahwa motivasi mencerminkan kerja keras untuk mencapai tingkat prestasi dan kesediaan untuk memberikan kepuasan dan semangat untuk berprestasi. Busro (2017:87), sebaliknya, berkesimpulan bekerja dengan kemauan yang tinggi, sesuai dengan misi pencapaian tujuan dan kebutuhan organisasi. Setiap orang memiliki motivasi untuk memenuhi kebutuhan hidup tanpa disadari. Oleh karena itu, setiap tugas yang dilakukan oleh seorang karyawan memiliki motif intrinsik dan ekstrinsik, antara lain: B. Gaji pegawai, kepuasan setiap pegawai, jenjang karir pegawai. Budiman dll. (2016) berpendapat bahwa motivasi bekerja di ikuti oleh keinginan dan Hasrat untuk meningkatkan karir. Bertentangan dari pendapat Sally et al. (2016) Namun, hanya ada sedikit pengaruh dari motivasi untuk bekerja dan kinerja karyawan. Elemen kedua adalah pelatihan. Ini mungkin menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Sutrisno (2016:62) mengatakan, latihan dapat membantu pegawai menerapkan serta menambah keterampilan, kemampuan, dan perilaku yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai visinya. Produktivitas pekerja, di sisi lain, cepat, efektif, mandiri dan berbasis kelompok dalam kaitannya dengan kerja lapangan (Sedarmayanti, 2015: 102). Dengan ini ditunjukkan jika pelatihan yang diberikan mempengaruhi produktivitas pegawai. Penelitian sebelumnya oleh Mandang et al. (2017) Pelatihan ditemukan mempunyai efek yang signifikan terhadap kinerja pegawai bank BRI cabang Manado.

Putri dan Ratnasai (2019) mempunyai pendapat, jika pelatihan untuk pegawai tidak akan meningkatkan produktivitas pegawai. urut Mangkunegara (2017: 97) mempunyai pendapat jika pelajaran adalah segala cara menjelang memupuk kepribadian, melebarkan estimasi dan anugerah ragawi dan rohaniah agar mampu menolok kantor yang dipercayakan kepadanya; dan pelajaran adalah fragmen tidak terhalang berpokok pelajaran, yang mana pendidikan mengadakan daya upaya berpokok pelajaran yaitu meneladan menjelang memperindah atau memperhebat anugerah, kecakapan, kesaktian dan lagak seseorang orang upahan abdi pengawalan atau penguasa melewati pelajaran atau pengajaran, demonstrasi, putaran jabatan, rel kasus, daya upaya insiden, rel simulasi, kesibukan dilapangan dan suka duka yang berawang-awang menjelang memperbolehkan rencana seratus tahun masa ini dan seratus tahun depan . (Dewi dkk : 2016) Kinerja orang upahan memperlihatkan bahwa bisa dipengaruhi secara berarti oleh kontradiksi fase pelajaran orang upahan PT Sinar Niaga Sejahtera Singaraja.

Artinya fase pelajaran yang tinggi beradu menerus terhadap penambahan kekuatan orang upahan. Di aspek lain, memeluk kontrol Putri dan Ratnasari (2019) dan Mandang dkk (2017), fase pelajaran tidak mempunyai berarti terhadap kekuatan orang upahan PT Bank BRI Manado. Artinya penambahan kekuatan orang upahan tidak dipengaruhi oleh fase pelajaran orang upahan tersebut. Hal ini karena tingkat pelatihan karyawan tidak menjamin kinerja. Karena kesimpulan dari pernyataan di atas dan kesenjangan penelitian, penelitian lebih lanjut menarik, menghasilkan penelitian ilmiah dalam bentuk disertasi berjudul **"Analisis Pengaruh Motivasi, Pelatihan Vokasi, dan Tingkat Pendidikan"**.

1.2 Akar Masalah

Dengan pokok pembahasan akar masalah yang diuraikan, penulis membuat rincian sebagai berikut:

1. Seberapa pengaruhkah motivasi kerja terhadap petugas parkir ?
2. Seberapa pengaruhkah pelatihan terhadap kinerja petugas parkir?
3. Seberapa pengaruhkah tingkat pendidikan terhadap kinerja petugas parkir?

1.3 Tujuan dari penelitian

1. Mendapatkan hasil dari pengujian motivasi kerja terhadap kinerja petugas parkir
2. Mendapatkan hasil menguji efektivitas pelatihan profesional terhadap kinerja petugas parkir
3. Mendapatkan hasil menguji seberapa pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja petugas parkir

1.4 Manfaat dari Survei

Berikut Manfaat dari survei yang dilakukan penulis .

1. Sisi akademik

Hasil dari survei Penelitian ini memberikan kontribusi untuk memahami dampak motivasi kinerja personel parkir tradisional dan zona, pelatihan profesional, dan tingkat Pendidikan.

2. Aspek pengembangan dan pengetahuan

Mendapatkan pemahaman dan ilmu tentang dampak motivasi, pelatihan, dan pendidikan terhadap cara kerja Pegawai. Dan dipakai perpustakaan sebagai informasi tambahan untuk menambah referensi atau penelitian ini.

3. Aspek praktis

Hasil dari survei ini dapat memberikan info yang dapat digunakan agar meningkatnya kinerja pelayanan transportasi Surabaya Selatan dalam hal motivasi pelatihan. Setiap petugas parkir bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kendaraan diparkir dengan aman.