

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain. Karena, SDM merupakan penggerak utama organisasi atau perusahaan untuk bisa lebih maju dan unggul terhadap perusahaan lain dalam kedepannya. Sumber daya manusia merupakan aset atau harta yang paling berharga dan penting dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh unsur manusia. Dimana manusia berperan sebagai perencana dan pelaksana, sekaligus sebagai pengendali dalam terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal maupun maksimal, continue dan diberi ekstra perhatian serta memenuhi hak-haknya, selain itu SDM adalah patner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi. Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis antar perusahaan, masing-masing perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi maupun perusahaan banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi. Pelatihan kerja yang dilaksanakan dengan baik dan benar serta sesuai dengan prosedur ketentuan yang ada, maka akan mempengaruhi

kinerja dari karyawannya tersebut. Oleh sebab itu, antara pimpinan perusahaan dengan karyawan harus bekerjasama dengan baik dan solid tanpa memandang tingkat jabatan agar tujuan perusahaan yang diharapkan dapat tercapai secara maksimal. Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat berpedoman pada potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dan tidak hanya pelatihan saja, motivasi juga merupakan faktor yang terpenting dalam menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Atas dasar itulah dalam bab dua ini peneliti ingin menguraikan secara konseptual tentang beberapa pokok bahasan yang terkait dengan rencana penelitian yang akan peneliti lakukan tentang “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan”, Adapun pokok bahasan tersebut meliputi:

## **2.1.1 Kinerja Karyawan**

### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja yang baik dan benar merupakan sesuatu yang diharapkan oleh suatu perusahaan, karyawan yang melaksanakan kinerjanya dengan baik dan benar maka tujuan utama dari suatu perusahaan dapat tercapai. Dengan kata lain kinerja adalah suatu pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan untuk para karyawan agar dilaksanakan dengan baik dan benar demi kepentingan perusahaan serta demi tercapainya tujuan dari perusahaan.

Menurut Bambang Kusriyanto (1991:3) dalam Mangkunegara (2007:9) kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam). Sedangkan, Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pendapat kedua ahli di atas mengenai pengertian kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan atau target bersama yang telah ditentukan pada periode waktu tertentu.

### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Hasibuan, 2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal.

#### **A. Faktor internal**

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Misalnya:

1. Kemampuan intelektualitas, kemampuan mental umum yang mendasari kemampuannya untuk mengatasi kerumitan kognitif.
2. Disiplin kerja, kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

3. Pengalaman kerja, pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.
4. Kepuasan kerja, sikap emosional yang ditunjukkan dengan keadaan senang dengan pekerjaan yang sedang dijalani.
5. Latar belakang pendidikan, dasar pembelajaran, keterampilan dan kebiasaan melalui pengajaran, pelatihan, dan penelitian.
6. Motivasi karyawan, kemampuan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual.

#### B. Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan. Misalnya:

1. Gaya kepemimpinan, salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.
2. Pengembangan karir, aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi.

3. Lingkungan kerja, suatu faktor yang langsung mempengaruhi rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.
4. Pelatihan, pemenuhan kebutuhan keterampilan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menunjang pekerjaannya.
5. Kompensasi, pengeluaran dan biaya bagi perusahaan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.
6. Sistem manajemen yang terdapat di perusahaan, penerapan dari perusahaan, dalam prosedur yang digunakan untuk memastikan suatu perusahaan sudah memenuhi standar.

### **2.1.1.3 Tujuan kinerja karyawan**

Menurut Mangkunegara (2007:11) adapun tujuan dari penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian, dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.

4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
7. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan karyawan.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi, dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*Job Description*).

#### **2.1.1.4 Indikator kinerja karyawan**

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja.
2. Kuantitas Kerja.
3. Pelaksanaan Tugas.
4. Tanggung Jawab.

**Kualitas Kerja** Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

**Kuantitas Kerja** Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

**Pelaksanaan Tugas** Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

**Tanggung Jawab** Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

## **2.1.2 Pelatihan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Pelatihan kerja**

Para karyawan baru biasanya sudah memiliki keterampilan dasar yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Salah satu upaya untuk memberdayakan keterampilan dasar tersebut, yaitu melaksanakan serangkaian proses belajar yang berkelanjutan bagi seluruh karyawan melalui pelatihan. Pengertian pelatihan yang dikemukakan oleh beberapa para ahli terdapat perumusan yang berbeda, tetapi pada dasarnya mempunyai kesamaan. Pelatihan memberikan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kompetensi, daya saing sehingga berdampak pada efektifitas dan efisiensi kinerja karyawan.

Menurut Andrew E. Sikula (1981:227) dalam Mangkunegara (2004, hal 50) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pelatihan-pelatihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggungjawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan akan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas tersebut. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan tersendat-sendat.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan suatu proses mengembangkan keterampilan dalam diri masing-masing karyawan agar dapat mencapai tujuan atau keinginan dari suatu perusahaan atau organisasi.

### **2.1.2.2 Metode-metode Pelatihan Kerja**

Menurut (Rivai, 2014) terdapat beberapa jenis metode pelatihan, antara lain:

- a. On the job training, suatu metode pelatihan dengan memberikan pekerjaan riil kepada karyawan.
- b. Rotasi, suatu metode dimana pekerja dipindahkan dari tempat kerja satu ke tempat kerja lainnya.

- c. Magang, suatu metode yang pelatihan kerja dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman.
- d. Ceramah, suatu metode yang mengandalkan komunikasi, umpan balik dan transfer ilmu.
- e. Pelatihan Vestibule, sebuah metode pelatihan dengan memberikan semacam kursus yang dijalankan diluar lingkungan kerja.
- f. Case Study, suatu metode dimana para peserta pelatihan dihadapkan pada sebuah kasus tertulis dan diharuskan memecahkan masalah tersebut.
- g. Simulation, suatu metode dengan membuat suatu situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya.
- h. Belajar Mandiri, suatu metode dengan memberikan modul-modul tertulis kepada peserta dan peserta hanya mempelajari sendiri.
- i. Praktik Laboratorium, suatu metode latihan untuk mengembangkan keterampilan interpersonal.
- j. Pelatihan Tindakan, suatu metode dengan berusaha mencari solusi masalah nyata yang dihadapi oleh perusahaan.
- k. Role Playing, suatu metode dimana peserta memainkan berbagai peran tertentu, dan bereaksi terhadap peserta lainnya yang menjalankan peran ganda.

1. Management Games, suatu metode dengan menekankan pengembangan kemampuan problem-solving.

### **2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan Kerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Mangkunegara (2003:52) adalah sebagai berikut:

1. Perbedaan individu pegawai.
2. Hubungan dengan analisis jabatan.
3. Motivasi.
4. Partisipasi aktif.
5. Seleksi peserta.
6. Seleksi Instruktur.
7. Metode pelatihan.

### **2.1.2.4 Tujuan Pelatihan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2003:52) adapun tujuan dari Pelatihan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan Sumber Daya Manusia.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.

6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
8. Menghindarkan keusangan (*obsolescence*).
9. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

#### **2.1.2.5 Indikator Pelatihan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2003:50) menyebutkan indikator dari pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Pelatihan.
2. Materi Pelatihan.
3. Metode Yang Digunakan.
4. Kualifikasi Peserta.
5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur).

**Tujuan Pelatihan** harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

**Materi Pelatihan** materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja, dan pelaporan kerja.

**Metode Yang Digunakan** metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif, yaitu: diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim, dan study visit (studi banding).

**Kualifikasi Peserta** peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan, seperti: karyawan tetap dan staf yang dapat rekomendasi pimpinan.

**Kualifikasi Pelatih (Instruktur)** pelatih atau instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan, antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

Setiap pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi tertentu memiliki tujuan atau sasaran pencapaian, sehingga dapat diketahui arah pelatihan yang diselenggarakan, dan pada akhir masa pelatihan dapat dievaluasi apakah tujuan telah tercapai atau tidak. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut biasanya ada hambatan-hambatan yang mempengaruhinya, antara lain:

1. Tidak adanya kebijaksanaan yang luas dan komprehensif yang bersifat lengkap.
2. Tidak adanya penilaian yang dilaksanakan yang bisa dijadikan dasar perencanaan untuk pelatihan yang berikutnya.
3. Penunjukan peserta tidak berdasarkan analisis kebutuhan.

4. Tujuan program pelatihan tidak jelas akan kompetensi yang dicapai/terlalu umum.
5. Kurikulum pelatihan tidak jelas.
6. Metodologi pelatihan kurang tepat alat peraga/media pembelajaran yang kurang memadai.
7. Bahan pelatihan banyak diadopsi dari luar negeri kadang-kadang tidak sesuai dengan kebutuhan instansi/organisasi pengirim.
8. Pelatih-pelatih kurang dikembangkan.
9. Pelatih-pelatih yang baik kurang tertarik pada lembaga-lembaga pelatihan.
10. Karena tidak adanya pola karir dan suatu sistem tindak lanjut (*follow-up*) yang tepat tidak ada.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi kerja**

Motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, dan faktor pendorong tersebut tak lain adalah sebuah kebutuhan serta keinginan dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas. Jika seseorang menginginkan sesuatu maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Dalam suatu perusahaan motivasi sangatlah diperlukan, baik motivasi dari atasan maupun motivasi yang bangkit dari diri sendiri. Untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan tanpa adanya motivasi maka tujuan yang ditetapkan tidak akan

tercapai karena motivasi untuk bekerja ini sangat berpengaruh bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2007,61) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Sedangkan, menurut Siagian (2009) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan, tenaga kerja, dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut pendapat para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Motivasi adalah suatu proses dimana seorang atasan atau manajer membangun semangat dari para karyawannya agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut.

### 2.1.3.2 Teori-Teori Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2001) teori-teori motivasi kerja dibagi menjadi 5, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Teori Kebutuhan.

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antar suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya. Maslow (1943) mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan makan, minum, perumahan, pakaian.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dan ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

- c) Kebutuhan untuk merasa memilik, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, dan kebutuhan mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

## 2. Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) dari Aldefer

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- a. Existence need. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, gaji, keamanan kondisi kerja, dan *fringe benefits*.
- b. Relatedness needs. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. Growth need. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

### 3. Teori Insting

Teori motivasi insting timbul berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan refleksi dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelum dan dikontrol oleh pikiran.

Berdasarkan teori Darwin, selanjutnya William James sigmund freud dan McDougal mengembangkan teori insting dan menjadikan insting sebagai konsep yang penting dalam psikologi. Teori freud menetapkan motivasi pada insting agresif. McDougal menyusun daftar insting yang berhubungan dengan semua tingkah laku, rasa jijik, rasa ingin tahu, kesukaan, rasa rendah hati, kelahiran, reproduksi, lapar, berkelompok, ketamakan dan membangun.

### 4. Teori Drive

Konsep drive menjadi konsep yang tersebar dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata drive dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

Clark L. Hull berpendapat bahwa belajar terjadi sebagai akibat dari *rein-forcemen*. Ia berasumsi bahwa semua hadiah (reward) pada akhirnya didasarkan atas reduksi dan *drive* keseimbangan (*homeostatic drives*). Teori Hull dirumuskan secara sistematis yang merupakan hubungan antara *drive* dan *habit strength*.

Kekuatan Motivasi = Fungsi (Drive x Habit)

*Habits stenght* adalah hasil dari faktor-faktor *reinforcement* sebelumnya. Drive adalah jumlah keseluruhan ketidakseimbangan fisiologis yang disebabkan oleh kehilangan atau kekurangan kebutuhan komoditas untuk kelangsungan hidup. Berdasarkan perumusan teori Hull tersebut disimpulkan bahwa motivasi seorang pegawai sangat ditentukan oleh kebutuhan dalam dirinya (*drive*) dan faktor kebiasaan (*habit*) pengalaman belajar sebelumnya.

## 5. Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada *insting* atau *habit*. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt Lewin juga percaya pada pendapat para ahli psikologi gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang pegawai dengan lingkungan.

### 2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan menjadi 2, yaitu faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan sebagai berikut:

1. Faktor intern, meliputi:
  - a. Keinginan untuk dapat hidup, seperti: kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.
  - b. Keinginan untuk dapat memiliki, seperti: keinginan untuk dapat memiliki mobil dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
  - c. Keinginan untuk dapat mendapatkan penghargaan, seperti: keinginan seseorang untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi agar seseorang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
  - d. Keinginan untuk berkuasa, mendorong seseorang untuk bekerja, seperti: hak otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran dan lain-lain.

## 2. Faktor ekstern, meliputi:

### a. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

### b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

### c. Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik tanpa membuat kesalahan.

### d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

### e. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem

dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur, dan melindungi para karyawan.

f. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa adanya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan ke arah yang lebih matang dan dapat dimengerti oleh para karyawan, maka harus didukung dengan adanya teori-teori motivasi.

#### **2.1.3.4 Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2009) tujuan dari motivasi adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **2.1.3.5 Indikator Motivasi Kerja**

Motivasi sebagai proses psikolog seseorang yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut sangat menentukan motivasi dan besarnya motivasi juga menjadi jaminan hasil yang akan dicapai. Menurut Siagian (2008) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator untuk mengukur motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Daya Pendorong.
2. Kemauan.
3. Kerelaan.
4. Membentuk Keahlian.
5. Membentuk Ketrampilan.
6. Tanggung Jawab.
7. Kewajiban.
8. Tujuan.

**Daya Pendorong** semangat yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar kinerja perusahaan

menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk, salah satunya reward kepada karyawan atau dalam bentuk bonus.

**Kemauan** dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.

**Kerelaan** keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada karyawan.

**Membentuk Keahlian** kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat diasah dengan baik sesuai dengan job description yang dimiliki karyawan tersebut.

**Membentuk Ketrampilan** kemampuan untuk menggunakan alat, pikiran, ide, dan kreatif dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

**Tanggung Jawab** kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan akan kewajiban.

**Kewajiban** sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu atau organisasi yang ada diperusahaan.

**Tujuan** tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah dilaksanakan sebelumnya.

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya indikator motivasi maka akan memperoleh alat bantu yang dapat mengukur berjalannya sebuah tujuan. Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan diwaktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya. Berdasarkan hal tersebut tujuan yang ingin dicapai adalah sebuah kinerja kerja karyawan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Mufidah (2020)	Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Agrofram Nusa Raya Ponorogo)	Pelatihan Kerja (X1)	Metode Analisis Deskriptif	Hasil menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Farlen (2011)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi	Motivasi Kerja (X2)	Metode Analisis Deskriptif	Motivasi Kerja memiliki pengaruh ke arah yang positif dan signifikan secara serempak dan parsial. Yang

		pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)			berarti bahwa Motivasi Kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
3	Sari (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan	Pelatihan Kerja (X1)	Analisis Linier Berganda	Pelatihan Kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
4	Rahmawati (2010)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Lotus Indah Textile Industries Surabaya	Motivasi Kerja (X2)	<i>Structural Equation Modeling</i>	Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan dapat terbukti kebenarannya.

Sumber: Peneliti, 2020

Dari penelitian terdahulu diatas dengan penelitian yang akan peneliti lakukan mempunyai persamaan dan perbedaan yakni:

1. Persamaan Penelitian Terdahulu dengan Rencana Penelitian Penulis.
  - a. penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018) menggunakan metode analisis linier berganda dan peneliti juga menggunakan metode analisis linier berganda.
  - b. Penelitian yang dilakukan oleh Farlen (2011) menggunakan metode analisis regresi linier berganda, dan menggunakan teknik random

sampling. Untuk peneliti juga menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan menggunakan teknik random sampling.

- c. Penelitian yang dilakukan oleh Mufidah (2020) menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan peneliti juga menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

## 2. Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Rencana Penelitian penulis.

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2010) menggunakan metode structural equation modeling, sedangkan peneliti menggunakan metode analisis linier berganda.
- b. Penelitian yang dilakukan oleh Mufidah (2020) menggunakan indikator kinerja karyawan menurut Suparyadi (2015), sedangkan peneliti menggunakan indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011:75).
- c. Penelitian yang dilakukan oleh Mufidah (2020) menggunakan indikator pelatihan kerja menurut Sofyandi (2013), sedangkan peneliti menggunakan indikator pelatihan kerja menurut Mangkunegara (2013:62).

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan berkaitan dengan kemampuan masing-masing karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya secara tepat waktu sesuai dengan ketentuan. Proses pencapaian kinerja yang sesuai dengan standart menggunakan logika untuk mencari cara yang lebih efektif dan efisien untuk menjalankan pekerjaannya. Fungsi Pelatihan Kerja sangat bermanfaat untuk dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan, akan sangat membantu karyawan agar bisa bekerja lebih baik lagi, dan lebih berinovasi. Menurut pendapat saya, Pelatihan merupakan suatu proses dimana seorang karyawan melatih kemampuannya untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan.

Hasil yang diharapkan dari adanya pelatihan adalah kemampuan pegawai akan meningkat, sehingga pekerjaan yang dibebankan pada masing-masing pegawai diharapkan dapat terselesaikan secara cepat dengan hasil yang memuaskan. Oleh sebab itu Pelatihan Kerja mempunyai peranan penting dalam proses peningkatan kemampuan dan kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan, sehingga kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan akan lebih baik lagi dan maksimal.

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa semakin sering diadakannya Pelatihan Kerja terhadap karyawan, maka akan semakin bagus hasil yang didapat oleh perusahaan dari para karyawannya. Hal ini di dukung penelitian

terdahulu oleh Mufidah (2020) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan**

Pemberian motivasi kerja yang tepat kepada para karyawan akan sangat membantu dalam keberlangsungan kerja karyawan dan hasil yang diinginkan perusahaan. Motivasi merupakan keadaan dimana kejiwaan dan sikap mental seseorang yang memberikan energi, dorongan atau arahan, perilaku ke arah untuk dapat mencapai kepuasan. Sedangkan Menurut pendapat saya, Motivasi merupakan suatu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendorong dan menciptakan gairah dalam bekerja agar karyawan mau untuk bekerja sama, bekerja lebih efektif dan efisien untuk mencapai suatu kepuasan.

Dengan demikian secara konseptual, penulis beranggapan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin banyak motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka semakin giat dan lebih bersemangat lagi dalam bekerja yang akan berdampak ke kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Frans Farlen (2011) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara serempak dan parsial terhadap kinerja karyawan.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini menggambarkan pengaruh Pelatihan Kerja, dan Motivasi Kerja sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen pada karyawan bagian produksi Unit 2 UD. Karya Jati Jombang.

Kinerja Karyawan adalah suatu hasil yang di capai oleh seorang karyawan atas keberhasilannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab nya sesuai dengan wewenang dari masing-masing perusahaan atau organisasi tanpa melanggar norma-norma dan aturan yang ada dalam suatu perusahaan tersebut. Pelatihan Kerja adalah suatu proses mengembangkan keterampilan dalam diri masing-masing karyawan agar dapat mencapai tujuan atau keinginan dari suatu perusahaan atau organisasi. Motivasi Kerja adalah suatu proses dimana seorang atasan atau manajer membangun semangat dari para karyawannya agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut.

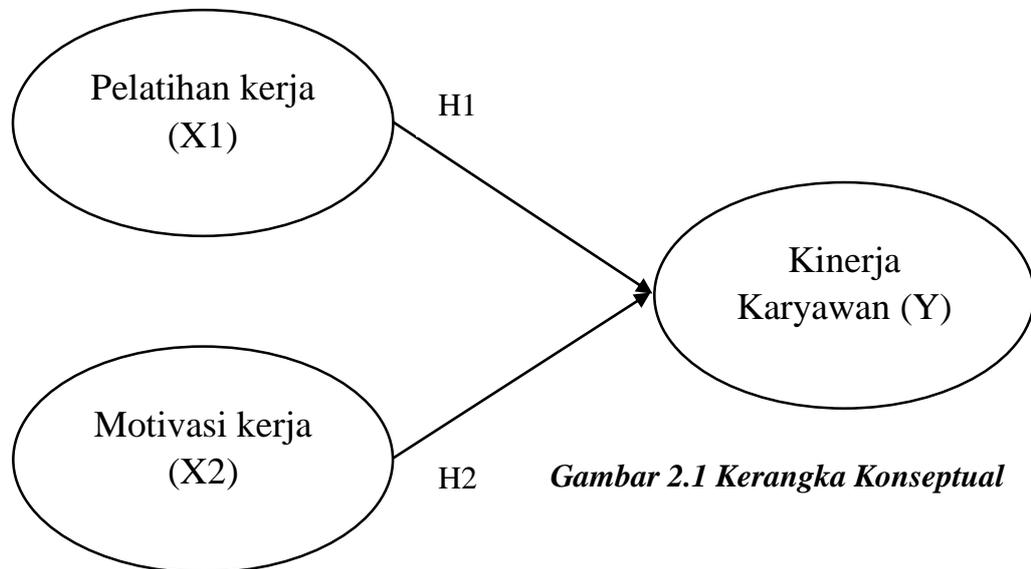
Faktor yang mendukung tercapainya kinerja karyawan secara maksimal dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain: dengan diadakannya pelatihan kerja, pelatihan dianggap menjadi sarana yang dapat meningkatkan kualitas, kuantitas, penambahan wawasan, kemampuan baru terhadap suatu bidang pekerjaan yang baru, dan untuk menunjang karier seorang karyawan dimasa yang akan datang. Kedepannya diharapkan karyawan dapat mengerti apa yang seharusnya dikerjakan, mengapa harus dikerjakan, dan memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan. Pelatihan yang baik dan maksimal dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam proses mencapai tujuan. Berdasarkan

penelitian yang dilakukan oleh Indah Sari (2018) mengungkapkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan tidak hanya pelatihan kerja saja yang menjadi faktor dari meningkatnya kinerja karyawan, motivasi kerja juga berperan penting terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan. Karena, motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan semua kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai jenis kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan penelitian menurut Ita Rahmawati (2010) mengungkapkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan dapat terbukti kebenarannya. Dengan adanya pemberian motivasi terhadap karyawan, maka akan meningkatkan gairah kerja, seperti: ketepatan dalam bekerja, dan tanggungjawab pada pekerjaannya. Dengan meningkatnya gairah kerja, maka akan menjadikan kinerja karyawan semakin meningkat, dan target yang telah ditentukan akan otomatis tercapai.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan motivasi kerja, dengan adanya faktor tersebut kinerja karyawan dapat semakin meningkat dan membawa pengaruh positif terhadap perusahaan.

Kerangka konsep diatas dapat digambarkan dalam model analisis sebagai berikut:



*Gambar 2.1 Kerangka Konseptual*

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini peneliti memberikan hipotesis:

H1: Semakin tinggi Pelatihan Kerja maka semakin tinggi Kinerja Karyawan

UD. Karya Jati Jombang.

H2: Semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi Kinerja Karyawan

UD. Karya Jati Jombang.