

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Dalam penelitian ini seperti yang telah diuraikan pada bab I oleh peneliti telah membahas pengaruh pelatihan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam bab II ini peneliti akan membahas mengenai teori yang berhubungan dengan variable penelitian, dan peneliti memiliki tujuan untuk memahami hasil yang diperoleh dari peneliti sebelumnya.

Hasil dan teori penelitian terdahulu peneliti menjadi acuan bagi peneliti dalam menganalisis lebih lanjut mengenai permasalahan tentang pengaruh pelatihan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada objek penelitian.

##### **2.1.1 Kinerja karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian kinerja karyawan**

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber utama terpenting bagi suatu instansi pemerintahan yang digunakan untuk mengelola dan mengatur jalannya instansi pemerintahan tersebut. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja yang berasal dari diri karyawan tersebut, meliputi kuantitas, kualitas, dan capaian hasil yang diperoleh karyawan tersebut.

Amir (2015:5) kinerja merupakan suatu yang terkait dengan pekerjaan atau tugas yang telah ditetapkan. Kinerja bukan hanya ujung akhir dari rangkaian proses kerja, tetapi keseluruhan dari input, proses, hasil dan manfaat.

Hasibuan (2014) kinerja adalah hasil capaian kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan dan didasari oleh keterampilan, pengalaman, kegigihan, dan waktu.

Sedangkan Sedermayanti (2017) Kinerja adalah kemampuan karyawan yang berorientasi terhadap hasil melalui proses manajemen secara keseluruhan kemudian hasil tersebut harus dibuktikan secara nyata dan dapat diukur.

Dari teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh pegawai dalam melakukan tugasnya.

#### **2.1.1.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi kinerja**

Kinerja pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Namun tidak hanya mencapai tujuan saja kinerja juga memiliki faktor – faktor yang akan mempengaruhi secara individu maupun secara organisasi . faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hasibuan (2011) sebagai berikut :

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

1. Kemampuan intelektualitas, kemampuan mental dari seorang pegawai yang dijadikan dasar sebagai cara untuk menangani kesulitan secara kognitif.
2. Disiplin kerja, kemauan seorang pegawai menjalankan aturan yang dibuat dalam tempat kerja tanpa adanya unsur paksaan.

3. Pengalaman kerja, suatu pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai yang didapat dari pekerjaan yang telah dilakukan.
4. Kepuasan kerja, sikap yang berasal dari dalam individu pegawai atas pekerjaan yang telah dicapainya.
5. Latar belakang pendidikan, pengalaman pegawai yang didapatkan melalui pembelajaran.
6. Motivasi pegawai, suatu dorongan yang mampu memberi rasa semangat agar individu pegawai dapat memberikan upaya maksimal terhadap tujuan organisasi.

B. Faktor eksternal

1. Gaya kepemimpinan, upaya yang dilakukan oleh pimpinan sebagai cara untuk memberi arahan pegawai agar tercapaainya tujuan organisasi.
2. Pengembangan karir, suatu kegiatan pegawai yang dapat membantu pegawai tersebut merencanakan karirnya.
3. Lingkungan kerja, faktor yang memberikan rasa aman pada pegawai.
4. Pelatihan, suatu kegiatan yang berguna untuk membantu terpenuhinya kebutuhan pegawai baik itu pegawai lama atau pegawai baru.
5. Kompensasi, suatu balas jasa yang diberikan kepada pegawai.
6. Sistem manajemen, penerapan suatu prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

### **2.1.1.3 Indikator kinerja**

Indikator kinerja menurut PP Nomor 30 Tahun 2019 kinerja memiliki beberapa indikator meliputi :

1. Kuantitas adalah suatu ukuran yang dapat menyatakan jumlah dari banyaknya hasil suatu kinerja yang dapat diraih oleh seorang pegawai.
2. Kualitas adalah mutu dari hasil kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai.
3. Waktu adalah ukuran yang dijadikan untuk mengetahui seberapa lama proses yang dibutuhkan setiap pegawai dalam mencapai atau menyelesaikan kinerjanya.
4. Biaya adalah jumlah anggaran yang dipergunakan oleh pegawai dalam menyelesaikan kinerjanya.

### **2.1.2 Pelatihan kerja**

Pelatihan kerja menurut Kaswan (2013) pelatihan merupakan suatu proses yang digunakan untuk peningkatan ketrampilan dan kemampuan seluruh pegawai yang akan berdampak pada berubahnya sikap pegawai dan dengan berubahnya sikap pegawai tersebut membuat pekerjaan yang dilakukan lebih efektif. Selain itu pelatihan yang diberikan bisa memberikan pegawai suatu ketrampilan khusus atau dapat membantu pegawai memperbaiki kekurangan kinerjanya.

Pelatihan menurut Sinabala (2016) pelatihan merupakan suatu kewajiban yang harus diikuti oleh pegawai yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan sehingga dapat membuat jenjang karir juga ikut meningkat .

Sedangkan menurut Handoko (2010:5) pelatihan merupakan suatu kegiatan yang akan memberikan manfaat dan beorientasi meningkatkan pengetahuan serta keterampilan pegawai yang akan membuat sumber daya manusia semakin berkualitas.

Dari teori diatas dapat ditarik kesimpulan pelatihan merupakan kegiatan dalam waktu singkat yang telah direncanakan dan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, menambah ilmu pengetahuan, dan kompetensi pegawai.

#### **2.1.2.1 Faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja**

Menurut Rivai dalam Fibrianty (2017) melaksanakan pelatihan kerja diperlukan beberapa hal sebagai pertimbangan, sebagai berikut :

1. kemampuan dalam biaya yang dikeluarkan.
2. Ketepatan materi yang diperlukan oleh pegawai.
3. Kepentingan dalam pembelajaran.
4. Presisi dan konsistensi fasilitas.
5. Keahlian dan pilihan peserta pelatihan.
6. Keahlian dan pilihan instruksi pelatihan.

#### **2.1.2.2 Indikator pelatihan kerja**

Pemberian pelatihan diharkan dapat mendaptkan hasil yang baik sesuai yang diinginkan maka pelatihan tidak dapat dilakukan dengan asal harus dengan tata cara yang tepat dan mempertimbangkan indikator pelatihan yang ada.

Menurut Mangkunegara (2017:44) indikator yang terdapat dalam pelatihan kerja adalah:

1. Tujuan dan sasaran

Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur agar pelatihan yang dilakukan dapat dipertanggung jawabkan.

2. Para pelatih (Trainers)

Para pelatih yang diberikan harus sesuai dan berpengalaman agar pelatihan yang diberikan pada pegawai dapat tersampaikan dengan baik.

3. Materi pelatihan

Materi pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pegawai agar dapat menambah banyak ilmu pengetahuan baru

4. Metode pelatihan

Metode pelatihan yang diberikan harus sesuai agar dapat diterima dengan baik oleh peserta pelatihan.

5. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan harus sesuai sasaran dan diharapkan peserta dapat berpartisipasi secara aktif pada saat pelatihan berlangsung.

### **2.1.2.3 Metode pelatihan kerja**

Menurut Cherrington dalam (Ansory dan Indahsari 2018) pelatihan kerja memiliki metode yang dapat diterapkan yaitu , on the job training dan off the job training. On the job training lebih mengutamakan pengembangan kinerja karyawan sedangkan off the job training lebih mengutamakan pengembangan pendidikan yang berjangka panjang.

#### **2.1.2.4 Manfaat pelatihan kerja**

Menurut Kasmir (2013) pelatihan memiliki manfaat untuk karyawan dan untuk tempat karyawan tersebut bekerja baik itu perusahaan atau organisasi sektor public sekalipun. Manfaat dari pelatihan kerja sebagai berikut:

1. Memiliki kemampuan

Pegawai yang mengikuti pelatihan membuat kemampuan karyawan tersebut akan meningkat dengan baik dan akan membuat kinerja karyawan tersebut semakin meningkat. Bagi tempat kerja karyawan yang kinerjanya meningkat pasti akan semakin menguntungkan.

2. Sikap dan mental pegawai

Tidak hanya seputar meningkatkan kemampuan pelatihan juga memiliki manfaat sebagai cara untuk merubah sikap pegawai agar lebih positif dan akan membuat karyawan lebih bekerja secara optimal dan tidak mudah menyerah.

3. Kerja sama antara pegawai

Pelatihan pegawai di rencanakan untuk meningkatkan kerja sama antara sesama rekan kerja. Jika rekan kerja saling bekerja sama akan memaksimalkan kinerja antara pekerja dan akan membuat pegawai tidak mementingkan kepentingan pribadi terlebih dahulu.

#### 4. Disiplin kerja

Pegawai dalam pelatihan kerja juga diajarkan untuk disiplin dalam melakukan setiap pekerjaannya setelah pelatihan disampaikan maka sikap disiplin akan tertanam pada pribadi pegawai.

#### 5. Perilaku pegawai

Pelatihan dapat mengubah cara pandang pegawai yang akan membawa para pegawai pada hal yang selalu positif.

#### 6. Jenjang karir

Pelatihan dapat dijadikan para pegawai sebagai modal untuk menentukan jenjang karir dimasa depan karena dengan mengikuti pelatihan secara rutin dapat dijadikan salah satu cara untuk meningkatkan jenjang karir.

#### 7. Loyalitas dan rasa memiliki

Pelatihan akan membuat sikap kesetiaan pegawai semakin meningkat terhadap tempat pegawai tersebut bekerja. Dalam hal ini perusahaan atau organisasi akan sangat diuntungkan sikap pegawai dengan rasa memiliki yang tinggi akan membuat para karyawan setia dan tidak gampang meninggalkan organisasi begitu saja.

#### 8. Pengetahuan baru

Pelatihan dapat menyempurkan dan menambah pengetahuan yang dimiliki oleh para pegawai hal ini akan memudahkan para pegawai dalam

meningkatkan kinerjanya dan melakukan penyesuaian dengan system kerja yang baru.

### **2.1.3 Motivasi kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian motivasi kerja**

Dalam meningkatkan kinerja pegawai membutuhkan motivasi sebagai rangsangan agar para pegawai melakukan pekerjaannya dengan rasa senang, semangat tinggi dan rasa tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tersebut.

Wibowo (2014) motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari diri pegawai untuk mencapai tujuan yang sama. Motivasi dapat memberikan semangat untuk para pegawai yang akan membuat kinerjanya meningkat.

Mangkunegara (2017:127) menyatakan motivasi adalah energi untuk menggerakkan pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan Robbins dan Judge (2017:127) menjelaskan motivasi merupakan suatu proses yang meliputi keterampilan, arah, dan ketekunan dalam mencapai tujuannya.

Dari teori di atas dapat ditarik kesimpulan motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang berasal dari diri individu setiap pegawai secara terarah yang digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi.

### 2.1.3.2 Teori motivasi

Melakukan pendekatan terhadap motivasi tentunya akan berbeda – beda . setiap teori akan menghasilkan dan mengembangkan modelnya sendiri. Menurut Abraham Maslow dalam Hasibuan (2009:154-156) mengemukakan motivasi yang diberi nama Maslow's Need Hierachy Theory, terdapa lima hirarki sebagai kebutuhan manusia, sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologi

Salah satu kebutuhan yang paling dasar bagi setiap manusia yang meliputi makan, minum, tempat tinggal, dan istirahat.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan yang dipergunakan untuk melindungi diri dari segala macam kerugian terutama fisik.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial yang meliputi rasa saling memiliki satu sama lain, rasa kasih sayang, dan dapat diterimanya dengan baik seorang individu pada suatu kelompok.

4. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan ini menyangkut harga diri seseorang dalam hal pengakuan sebuah prestasi yang dimiliki.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Suatu dorongan yang dapat menjadikan seseorang sesuai dengan keinginannya meliputi kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal.

### 2.1.3.3 Faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi yang menjadi pendorong kinerja pegawai agar semakin baik pada dasarnya tidak selalu sama dapat berubah karena banyak faktor yang dapat merubahnya. Menurut Sutrisno (2014:117), menyebutkan faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua:

#### 1. faktor internal

- a) keinginan untuk bertahan hidup pada dasarnya keinginan ini adalah keinginan yang dimiliki oleh setiap manusia. Demi memenuhi keinginan ini manusia cenderung rela untuk melakukan apapun meskipun terkadang pekerjaan yang dijalani bukan suatu pekerjaan yang halal. Keinginan bertahan hidup meliputi: memperoleh imbalan yang sepadan, pekerjaan tetap meski gaji kecil, kenyamanan dalam bekerja.
- b) Keinginan untuk memiliki sesuatu membuat seseorang untuk bekerja agar keinginan yang dapat terwujud. Kehidupan kita sehari – hari pasti mengalami hal semacam ini keinginan yang semakin kuat untuk mendapatnya sesuatu akan menjadi pendorong seseorang untuk bekerja.
- c) Keinginan mendapatkan pujian. Sifat manusia yang memiliki rasa ingin diakui bisa menjadi dorongan

mereka untuk mau bekerja dan berbuat lebih untuk mendapatkan pujian.

- d) Keinginan untuk diakui. Diakui dalam tempat kerja tentunya merupakan suatu hal yang penting bagi seorang karyawan hal ini akan membuat seseorang lebih dikenal oleh pimpinan dan sesama rekan kerja. Diakui dalam tempat kerja meliputi:

- (1) Prestasi yang mendapatkan penghargaan
- (2) Kekompakan yang terjalin
- (3) Seorang pemimpin yang baik
- (4) Masyarakat yang menghormati tempat kerja tersebut

- e) Keinginan untuk menjadi orang yang berkuasa. Rasa ingin menguasai suatu tempat mendorong seseorang menjadi berambisi untuk meningkatkan kinerjanya tidak jarang pula untuk memenuhi keinginan ini karyawan melakukan hal buruk.

## 2. faktor eksternal

- a) Keadaan lingkungan kerja

Keadaan lingkungan kerja meliputi sarana dan prasarana yang digunakan karyawan dalam mendukung kelancaran pekerjaannya.

b) Imbalan yang sesuai keinginan

Imbalan atau kompensasi merupakan dorongan motivasi utama bagi seorang pegawai kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang diberikan oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin meningkatkan kinerjanya tetapi sebaliknya jika kompensasi tidak sesuai seorang pegawai dapat menurunkan kinerjanya sesuai keinginan.

c) Pemberian supervisi yang sesuai

Supervisi memiliki tugas untuk melakukan pengarahan kepada pegawai agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

d) Pekerjaan yang memiliki jaminan

Seorang karyawan melakukan suatu pekerjaan pastinya melakukannya dengan sungguh – sungguh karena itu tempat pegawai tersebut bekerja harus membuat pegawai tersebut terjamin dalam hal karirnya terlebih lagi jika pegawai tersebut memiliki kinerja yang sangat baik.

e) Tanggung jawab dan status

Tanggung jawab yang dimiliki setiap pegawai tentunya berbeda sesuai dengan status atau jabatan yang dimiliki. Semakin tinggi jabatan yang dimiliki semakin tinggi juga

tanggung jawab yang akan dijalankan karena hal ini seorang karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya.

f) Peraturan yang fleksibel

Dalam setiap tempat kerja suatu peraturan pastinya sudah ditentukan aturan ini bertujuan untuk mengarahkan, mengikat, dan melindungi karyawan dengan baik jadi setiap aturan yang dibuat harus ditaati oleh setiap karyawan.

#### **2.1.3.4 Indikator motivasi kerja**

Menurut Sedermayanti dalam Marjuni (2017:104) motivasi memiliki berapa indikator, antara lain:

1. Gaji

Gaji merupakan suatu imbalan yang diperoleh pegawai setelah melakukan pekerjaannya. Gaji merupakan salah satu hal penting bagi seorang pegawai yang memiliki fungsi sebagai pemenuhan kebutuhan seseorang dengan adanya gaji dapat dijadikan suatu dorongan bagi seorang pegawai yang dapat menjadi suatu dorongan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat.

2. Kebijakan dan Administrasi

Melalui suatu pendekatan manajemen partisipatif, seorang bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, tetapi sebagai subjek.

### 3. Hubungan kerja

Terbentuknya suatu hubungan yang baik dan akrab, penuh kasih sayang, rasa kekeluargaan, saling menghargai, saling memberi dukungan antara pegawai atau antara pegawai dan atasan.

### 4. Kondisi kerja

Suatu kondisi yang aman, nyaman, dan tenang sesuai dengan harapan pegawai serta dengan dukungan peralatan yang memadai akan berdampak pada pegawai yang betah dalam tempat kerja.

### 5. Peluang untuk maju

Potensi seorang yang bagus dapat dijadikan salah satu cara untuk melakukan pengembangan dan mendapatkan peluang untuk maju.

### 6. Pengakuan dan penghargaan

Pengakuan atas prestasi dari seorang pegawai merupakan salah satu bentuk motivasi yang sangat ampuh dan bisa jadi melebihi batas kepuasan. Pengakuan dan penghargaan dapat diberikan berupa reward atau kompensasi pada pegawai.

### 7. Keberhasilan

Keberhasilan yang telah dicapai pada kinerja yang sebelumnya akan cenderung membuat seorang pegawai tergerak dan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan yang selanjutnya.

## 8. Tanggung jawab

Menjadi suatu kewajiban bagi seorang pegawai untuk menjalankan tanggung jawab atas tugas yang telah diberikan kepadanya untuk itu seorang pegawai diwajibkan menjalankan tugas yang telah diberikan dengan sebaik- baiknya sesuai dengan arahan yang berlaku.

## 2.2 Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu dijadikan peneliti sebagai acuan untuk melakukan penelitian sehingga menambah teori yang dipergunakan untuk mengkaji penelitian yang dilakukan, berikut ini adalah table penelitian terdahulu .

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama penelitian                                       | Judul penelitian                                                                       | Variable penelitian                        | Metode penelitian                                                  | Hasil penelitian                                                                                                          |
|----|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Adliryanta Husain,Jantje L.Sepang, Yantje Uhing(2021) | Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Manado | Pelatihan (X1), motivasi (X2), kinerja (Y) | Analisis regresi linier berganda yang diolah melalui program SPSS. | Variable Pelatihan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Manado |

|    |                                                        |                                                                                                                   |                                                               |                                  |                                                                                                   |
|----|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2. | Nurul Marifa, Kasno T, Kasim Ninik, Lukia (2018)       | Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang       | Pelatihan (X1), motivasi (X2), Kinerja (Y)                    | Analisis regresi berganda        | Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 3. | Muhammad Andi Prayogi, M. Nursin (2018)                | Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan                                             | Pelatihan kerja (X1) Motivasi kerja (X2) kinerja karyawan (Y) | Regresi linier berganda          | Pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.                             |
| 4. | Nurul Marifa, Kasno T. Kasim, Ninik Lukiana (2018)     | Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang | Pelatihan (X1), motivasi (X2), kinerja karyawan (Y)           | Analisis regresi linier berganda | Secara simultan pelatihan dan motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.      |
| 5. | Ika Rakhmalina, Emelda, Harapin Hafid Periansya (2017) | Influence of Motivation and Job Training The Performance of Employees PT. RB Sukasada Palembang                   | Motivasi (X1), pelatihan (X2), kinerja karyawan (Y)           | Regresi linier berganda          | Pelatihan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.                   |

|    |                                                                   |                                                                                                                                                      |                                                     |                                                                    |                                                                                                                                                         |
|----|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6. | Rima Handayani (2018)                                             | The Effect of Training and Motivation on Employee Performance                                                                                        | Pelatihan (X1), motivasi (X2), kinerja karyawan(Y)  | Analisis regresi linier berganda                                   | Pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.                                                                                   |
| 7. | Fernanda M.B Tuhumena, Christoffel Kojo, Fredeik G. worang (2017) | Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah Manado                                         | Pelatihan (X1), Motivasi (X2), Kineja karyawan (YI) | Analisis regresi linier berganda                                   | Pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. pegadaian (Persero) Kantor wilayah Manado. |
| 8. | Evi Otaviani, Ika Suhartanti Darmono (2017)                       | Pengaruh pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jendral Pengelolaan Pembiayaan Dan Resiko Kementerian keuangan | Pelatihan (X1), Motivasi (X2), kinerja (Y)          | Analisis regresi linier berganda                                   | Pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat DJPPR Kementerian Keuangan.                                          |
| 9. | Sunny Octaviani, Aniyuningsih (2019)                              | Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan                                                                                      | Pelatihan (X1), Motivasi (X2), kinerja (Y)          | Analisis regresi linier berganda menggunakan jalur (path analysis) | Pelatihan dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung.                         |

|     |                                       |                                                                                                     |                                                     |                                  |                                                                                                                                  |
|-----|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 10. | Sri Bulkia, Ana Sofia Herawati (2018) | Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Berlian Motors KM.5 Banarmasin | Pelatihan (X1), Motivasi (X2), Kinerja Karyawan (Y) | Analisis regresi linier berganda | Pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT. Sumber Berlian Motors KM.5 Banjarmasin |
|-----|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Berikut merupakan persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan rancangan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis:

#### 1. Penelitian pertama

Penelitian pertama memiliki persamaan dengan penelitian penulis pada variable bebasnya yaitu pelatihan dan motivasi , kemudian persamaan juga terletak pada variable terikatnya yaitu kinerja karyawan. Dan metode yang digunakan juga sama analisis regresi linier berganda.

Perbedaan terletak pada objek penelitian pada penelitian pertama ini objek penelitiannya adalah PT. Bank Sulutgo Manado sedangkan objek penelitian penulis adalah Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang.

#### 2. Penelitian kedua

Penelitian kedua memiliki persamaan dengan penelitian penulis pada variable bebasnya yaitu pelatihan dan motivasi , kemudian persamaan juga terletak pada variable terikatnya yaitu kinerja karyawan. Dan metode yang digunakan juga sama analisis regresi linier berganda.

Perbedaan terletak pada objek penelitian pada penelitian kedua ini objek penelitiannya adalah PT. Tegal Shipyard Utama sedangkan objek penelitian penulis adalah Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang.

### 3. Penelitian ketiga

Penelitian ketiga memiliki persamaan dengan penelitian penulis pada variable bebasnya yaitu pelatihan dan motivasi , kemudian persamaan juga terletak pada variable terikatnya yaitu kinerja karyawan. Dan metode yang digunakan juga sama analisis regresi linier berganda.

Perbedaan terletak pada objek penelitian pada penelitian ketiga ini objek penelitiannya adalah PT Mapoli Raya Medan sedangkan objek penelitian penulis adalah Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang.

### 4. Penelitian keempat

Penelitian keempat memiliki persamaan dengan penelitian penulis pada variable bebasnya yaitu pelatihan dan motivasi , kemudian persamaan juga terletak pada variable terikatnya yaitu kinerja karyawan. Dan metode yang digunakan juga sama analisis regresi linier berganda.

Perbedaan terletak pada objek penelitian pada penelitian keempat ini objek penelitiannya adalah CV.Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang sedangkan objek penelitian penulis adalah Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang.

### 5. Penelitian kelima

Penelitian kelima memiliki persamaan dengan penelitian penulis pada variable bebasnya yaitu pelatihan dan motivasi , kemudian persamaan juga

terletak pada variable terikatnya yaitu kinerja karyawan. Dan metode yang digunakan juga sama analisis regresi linier berganda.

Perbedaan terletak pada objek penelitian pada penelitian kelima ini objek penelitiannya adalah PT RB Sukasada Palembang sedangkan objek penelitian penulis adalah Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang.

#### 6. Penelitian keenam

Penelitian keenam memiliki persamaan dengan penelitian penulis pada variable bebasnya yaitu pelatihan dan motivasi , kemudian persamaan juga terletak pada variable terikatnya yaitu kinerja karyawan. Dan metode yang digunakan juga sama analisis regresi linier berganda.

Perbedaan terletak pada objek penelitian pada penelitian keenam ini objek penelitiannya adalah PT. Sentra Jaya Distribution Tangerang di Kabupaten Lumajang sedangkan objek penelitian penulis adalah Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang.

#### 7. Penelitian ketujuh

Penelitian ketujuh memiliki persamaan dengan penelitian penulis pada variable bebasnya yaitu pelatihan dan motivasi , kemudian persamaan juga terletak pada variable terikatnya yaitu kinerja karyawan. Dan metode yang digunakan juga sama analisis regresi linier berganda.

Perbedaan terletak pada objek penelitian pada penelitian ketujuh ini objek penelitiannya adalah PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah Manado sedangkan objek penelitian penulis adalah Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang.

#### 8. Penelitian kedelapan

Penelitian kedelapan memiliki persamaan dengan penelitian penulis pada variable bebasnya yaitu pelatihan dan motivasi , kemudian persamaan juga terletak pada variable terikatnya yaitu kinerja karyawan. Dan metode yang digunakan juga sama analisis regresi linier berganda.

Perbedaan terletak pada objek penelitian pada penelitian kedelapan ini objek penelitiannya adalah kantor Sekretariat DJPPR Kementrian Keuangan Jakarta sedangkan objek penelitian penulis adalah Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang.

#### 9. Penelitian kesembilan

Penelitian kesembilan memiliki persamaan dengan penelitian penulis pada variable bebasnya yaitu pelatihan dan motivasi , kemudian persamaan juga terletak pada variable terikatnya yaitu kinerja karyawan. Dan metode yang digunakan juga sama analisis regresi linier berganda.

Perbedaan terletak pada objek penelitian pada penelitian kesembilan ini objek penelitiannya adalah Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung sedangkan objek penelitian penulis adalah Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang.

#### 10. Penelitian kesepuluh

Penelitian kesepuluh memiliki persamaan dengan penelitian penulis pada variable bebasnya yaitu pelatihan dan motivasi , kemudian persamaan juga terletak pada variable terikatnya yaitu kinerja karyawan. Dan metode yang digunakan juga sama analisis regresi linier berganda.

Perbedaan teletak pada objek penelitian pada penelitian kesupuluh ini objek penelitiannya adalah PT. Sumber Berlia Motors KM.5 Banjarmasin sedangkan objek penelitian penulis adalah Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang.

## **2.3 Hubungan Antar Variable**

### **2.3.1 Hubungan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai**

Seorang pegawai yang sudah melakukan pelatihan dan dapat menyerap materi dengan baik dapat dipastikan kinerja pegawai tersebut dapat meningkat dengan baik. Kinerja dapat meningkat karena pada dasarnya pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan agar pengetahuan karyawan tersebut bertambah. Suatu pelatihan bagi karyawan merupakan salah satu proses yang digunakan untuk menambah pengetahuan dan suatu keterampilan tertentu agar kinerjanya semakin meningkat sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan Mangkuprawira dan Hubies dalam Hamali (2016:62).

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Adliryanta Husain, Jantje L. Sepang, Yantje Uhing, 2021) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Manado menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai**

Motivasi merupakan suatu dorongan untuk pegawai agar dapat melakukan pekerjaannya lebih baik lagi dan juga faktor pembeda untuk suatu pekerjaan

tersebut akan gagal atau tidak (Sari dan kawan kawan, 2018). Motivasi sangat dibutuhkan pegawai dalam peningkatan kinerjanya motivasi dapat menjadikan seorang pegawai meningkatkan kinerjanya agar semakin maksimal, tentunya motivasi akan sangat berpengaruh tinggi terhadap pencapaian kinerja yang lebih baik lagi oleh pegawai.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Adliryanta Husain, Jantje L. Sepang, Yantje Uhing, 2021) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Manado menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **2.4 Kerangka Konseptual**

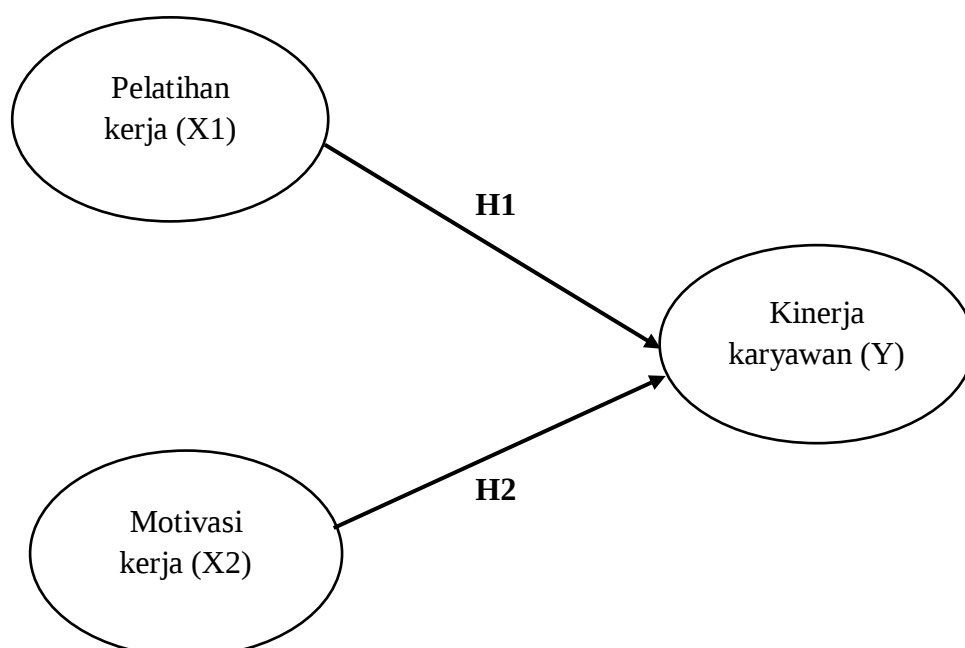
Kerangka konseptual berikut ini dapat menggambarkan pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian umum kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang. Kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sudah dibebankan kepada pegawai tersebut. Pelatihan kerja adalah suatu kegiatan dalam waktu singkat yang telah direncanakan dan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, menambah ilmu pengetahuan, dan kompetensi pegawai. Motivasi kerja adalah merupakan suatu dorongan yang berasal dari diri individu setiap pegawai secara terarah yang digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Kinerja yang dapat tercapai dengan baik dapat didukung dengan beberapa faktor yaitu pelatihan kerja yang berfungsi untuk meningkatkan keterampilan,

menambah ilmu pengetahuan baru dan kompetensi pegawai. Dengan diadakan pelatihan pegawai diharapkan dapat memperoleh suatu ilmu pengetahuan baru dan kemauannya meningkan yanga kan berdampak pada kinerjanya yang juga akan meningkat. Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja adalah motivasi yang juga ikut berperan penting sebagai peningkatan kinerja pegawai.

Dapat diketahui dari uraian diatas bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya pelatihan kerja dan motivasi kerja akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat dan maemberikan pengaruh yang signifikan.

Meurut Notoatmodjo (2018:83) menyatakan kerangkan konseptual merupakan suatu penjabaran dan visualisasi hubungan antara variable satu dengan variable yang lainnya. Dari latar belakang diatas kerangka konseptual dari penelitian ini pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat pada gambar 2.1 :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara dalam bentuk pernyataan suatu permasalahan yang sedang diteliti (Pramana, 2019:31). Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang.