

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini yang berhubungan dengan pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai, dengan table sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian-penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian, Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang (Uswatun Khasanah , 2019)	Pelatihan kerja, Motivasi, Dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif	variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng (Nurmali Idrus, 2022)	pelatihan Kerja Dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif	pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng
3	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kerja Kecamatan Salopa Kabupaten Tasikmalaya (Haikal Pikri , 2023)	Pelatihan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	kuantitatif	pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja Kecamatan Salopa motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Rensi Suryanti , 2021)	Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif	ada nya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi menunjukkan ada nya pengaruh yang

Lanjutan Tabel 1.2

				positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
5	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Pati (Prita Sabillia Rovinda, 2021)	Disiplin, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	kuantitatif	disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati
6	Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Rahmat Hidayat, 2021)	Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	kuantitatif	Hipotesis pertama Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia
7	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera) (Nailul Muna, 2022)	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja	kuantitatif	secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8	The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Job Satisfaction and its Impact on the Performance of Government Employees (Sarnubi 2021)	Work Discipline and Work Motivation on Job Satisfaction and its Impact on the Performanc	kuantitatif	Work Discipline and Work Motivation have a significant effect on Job Satisfaction. Along with Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction also influence Employee Performance.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Pangabea (2019) Menyatakan bahwa: “Pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk kerja memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sekarang, sedangkan pendidikan lebih berorientasi kepada masa depan dan lebih baik menekan pada peningkatan kemampuan seseorang untuk memahami dan mengintegrasikan pengetahuan.

Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Pelatihan adalah proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja di level individual, kelompok, dan organisasi, memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku sosial dari karyawan itu (Suwatno, dan Donni Juni Prinsa, 2018)

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori. Pelatihan bersifat spesifik, praktik dan

segera. Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi. Seiring terjadi strategi organisasi dapat menciptakan kebutuhan akan pelatihan. Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama (Veithzal Rivai Zainal, 2020)

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge*, *skill*, *Attitude* dan *behaviour* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan

2. Indikator Pelatihan Kerja

Adapun Indikator-Indikator Pelatihan menurut Menurut Pangabea (2019) sebagai berikut :

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

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.

3. Materi

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

4. 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).

5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Kualifikasi Pelatih

Palatih/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.

7. Waktu (Banyaknya Sesi).

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat

2.2.2 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Mangkunegara, 2020). Pentingnya organisasi memotivasi pegawai guna mendorong dan menjaga produktifitas kinerja pegawai.

Motivasi adalah suatu dorongan yang akan memberikan pengaruh terhadap tindakan dan perbuatan seorang individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan, dorongan tersebut sangat mempengaruhi pegawai atau bawahan untuk bergerak mencapai tujuan yang telah ditentukan menurut “ Suwatno dan Priansa (2018) Motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan arah dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Motivasi yaitu mempengaruhi seseorang atau memberikan energi sebagai dorongan pada dirinya untuk mengerjakan tanggung jawabnya (Robbins, 2015).

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Gitosudarmo, 2018)

Berdasarkan dari pengertian tersebut dapat di simpulkan motivasi adalah sikap kerja seseorang yang terdorong untuk bekerja mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi.

2. Teori Motivasi

a. Teori Kebutuhan (Hierarki)

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*) Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*) Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.
- 3) Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*Affiliation or acceptance Needs*). Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok
- 4) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*) Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga

diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization) Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan

b. Teori Prestasi

Mc. Clelland's Achivement yang dikutip (Hasibuan, 2016) berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan-dorongan motivasi-seseorang dari situasi serta peluang yang tersedia peluang yang tersedia. Energi ini akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh :

- 1) Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat.
- 2) Harapan keberhasilan.
- 3) Nilai insentif yang terlekat dengan tujuan.

- c. Teori motivasi Claude S. George bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja Hasibuan (2016), yaitu :

- 1) Upah yang adil dan layak
- 2) Kesempatan untuk maju/promosi
- 3) Pengakuan sebagai individu
- 4) Keamanan kerja
- 5) Tempat kerja yang baik
- 6) Penerimaan oleh kelompok
- 7) Perlakuan yang wajar
- 8) pengakuan akan prestasi

3. Pengukuran Motivasi :Kerja

Indikator motivasi menurut Siagian (2018) adalah sebagai berikut:

- a. Daya pendorong adalah semacam naluri tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.
- b. Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri
- c. Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut
- d. Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pengubah kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu
- e. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu

- f. Tanggung jawab adalah suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan baik peranana itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.
- g. Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya
- h. Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya.

2.2.3 Kinerja

1. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2020), kerja adalah usaha yang ditunjukkan untuk memproduksi atau mencapai hasil. Dan pekerjaan adalah pengelompokan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang merupakan penugasan kerja total untuk karyawan. Hasibuan (2016) mendefinisikan kinerja sebagai *outcome* dari karyawan yang didasarkan pada hasil, proses dan sikap kerja karyawan.

Menurut Heriyanti (2018) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2020), Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2018) kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan

konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Mangkunegara (2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan sesuai dengan tanggung jawab. Dari pengertian para ahli dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan tugasnya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Enny (2019:115-116) adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian, Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan
2. Pengetahuan, Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja
3. Rancangan Kerja, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang
4. Kepribadian, kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik

akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik

5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya
7. Budaya Organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi
8. Kepuasan Kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula
9. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa rungan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja

10. Loyalitas, Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik
11. Komitmen, Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat
12. Disiplin kerja, usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Penilaian kinerja PNS merupakan salah satu tahapan penting dalam siklus pengembangan sumber daya yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan :

- a) Mutu pekerjaan.

Ketelitian pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, kuantitas kerja yang diukur dari tingkat ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

b) Kejujuran.

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

c) Inisiatif.

Inisiatif dalam penelitian ini berkaitan dengan prakarsa yang dilakukan para pegawai dalam meningkatkan atau mengembangkan berbagai kegiatan/tugas yang berhubungan dengan pekerjaannya

d) Kehadiran

Kehadiran dalam mematuhi aturan jam kerja.

e) Sikap

Sikap adalah, suatu cara bereaksi terhadap suatu rangsangan yang timbul dari seseorang atau dari suatu situasi, sikap dalam hal ini mencakup tiga komponen meliputi: aspek kognitif, afektif dan perilaku.

f) Kerjasama

Pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

g) Keandalan

Keandalan dalam penelitian ini berkaitan dengan kemampuan/ keterampilan pegawai yang dapat dipercaya dalam menyelesaikan atau melaksanakan tugasnya, (memberikan hasil yang sama dan sesuai dengan standar yang ditetapkan).

h) Pengetahuan tentang pekerjaan

Pengetahuan tentang pekerjaan dalam penelitian ini berkaitan dengan pengetahuan/wawasan (kognitif) pekerjaan yang menjadi tugas pegawai.

i) Tanggung jawab

Kewajiban memimpin atau melaksanakan suatu tugas sesuai dengan syarat yang ditentukan oleh pihak lain.

j) Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu dalam penelitian ini berkaitan pula dengan waktu standar yang diperlukan seorang pegawai yang memiliki keterampilan memadai untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, termasuk waktu cadangan, waktu istirahat, gangguan lainnya; waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan pada tingkat prestasi standar

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Hubungan pelatihan kerja dengan Kinerja

Menurut (Widodo, 2015) program pelatihan dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan diri secara lebih realistis. Hal ini menyebabkan kinerja meningkat, retensi yang menguat, dan pendayagunaan tenaga berbakat yang lebih baik. Karyawan sangat memerlukan pelatihan guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh penting dalam kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan

guna menunjang kualitas kinerja karyawan. Jika program pelatihan yang diberikan searah dengan kebutuhan karyawan, maka akan garis lurus dengan kinerja yang dihasilkan nantinya

Nurmal Idrus, 2022) hasilnya menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng

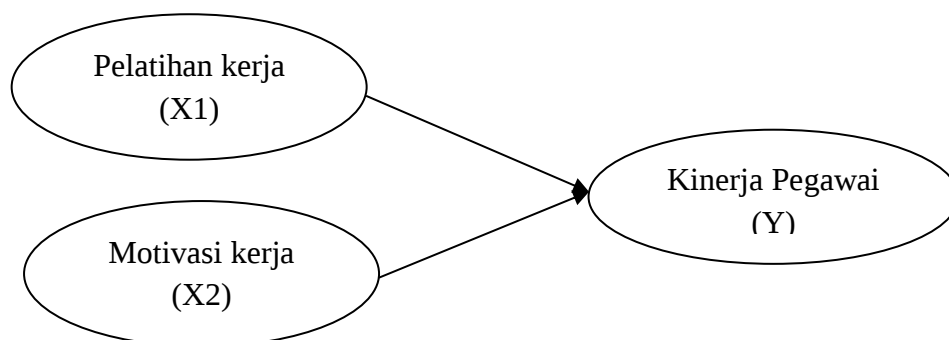
2.3.2 Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja

Motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan. Karena dengan adanya motivasi karyawan terdorong untuk bekerja lebih baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Motivasi digunakan sebagai dorongan karyawan untuk bertindak dalam memenuhi kebutuhannya dan dalam mencapai tujuan.

Penelitian Pikri , (2023) membuktikan bahwa motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

2.4 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini yang akan diteliti adalah pengaruh variabel independen yaitu pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja pegawai. Berikut pemikiran yang diajukan dalam penelitian ini:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : diduga pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Mojoagung

H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Mojoagung