

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti telah melakukan penelitian tentang Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Tjoekir bagian Produksi. Hasil dari penelitian akan dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Nama / Tahun	Judul Penelitian	Variable Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Fransisca Rachmawati (2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Trias Sentosa,	Pelatihan Kerja (X1) Motivasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Trias Sentosa.
Lanjutan tabel: Penelitian terdahulu				
2.	Rr. Watie Rachmawati (2016)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor cabang Suci Bandung	Pelatihan (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh Signifikann terhadap Kinerja Karyawan

3.	Muhammad Ikhlas Khan (2012)	<i>The Impact of Training and Motivation on Performance of EmPloYees</i>	<i>Training (X1) Motivation (X2) Performance of EmPloYees (Y)</i>	(X1) dan (X2) berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap (Y)
4.	Amir Elnaga, Amen Imran (2013)	<i>The Effect of Training on Employee Performance</i>	<i>Training (X) Employee Performance (Y)</i>	(X) berpengaruh positif terhadap (Y)
5.	Irum Shahdazi, Ayesha Javed (2014)	<i>Impact of Employee Motivation on Employee Performance</i>	<i>Motivation (X) Employee Performance (Y)</i>	(X) berpengaruh positif terhadap (Y)

Dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang dilakukan memiliki persamaan dan perbedaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu memiliki persamaan yaitu terbukti bahwa hasil yang dijelaskan bahwa Pelatihan kerja dan Motivasi Kerja berepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, itu terlihat pada hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari hasil uji statistik yang menyatakan bahwa kedua variable X berpengaruh terhadap variable Y. Perbedaan pada peneliti terdahulu adalah adanya hipotesis yang berbeda serta lokasi atau objek yang dijadikan tempat penelitian bagi peneliti terdahulu. Pada uji normalitas yang digunakan peneliti juga berbeda, terlihat beberapa ada yang menggunakan histogram ataupun grafik normal P-P Plot guna menguji apakah hasil dikatakan normal.

2.2 Landasan Teori

2.2.1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting di gunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006)

Berikut Pandangan Kinerja menurut beberapa ahli :

- a. Menurut Robbins (2007) bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya
- b. Menurut Hasibuan (2006) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu

- c. Menurut Widodo (2005) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan yang menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang di harapkan

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang di capai oleh karyawan dengan standar yang telah di tentukan. Kinerja juga berarti hasil yang di capai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Scermerhorn, Hunt dan Osborn, (2000) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu atribut individu, kemampuan untuk bekerja dan dukungan operasional.

1. Atribut individu, dengan adanya berbagai atribut individu yang melekat pada individu akan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan, terdiri dari karakteristik demografi, misalnya: umur, jenis kelamin dan lain-lain, karakteristik kompetensi, misalnya: bakat, kecerdasan, kemampuan dan keterampilan dan karakteristik psikologi, yaitu nilai-nilai yang dianut, sikap dan kepribadian.
2. Kemampuan untuk Bekerja, dengan berbagai atribut yang melekat pada individu untuk menunjukkan adanya kesempatan yang

sama untuk mencapai suatu prestasi, hanya untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha atau kemauan untuk bekerja keras karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memacu usaha kerja serta dapat memberikan suatu arah dan ketekunan.

3. Dukungan Operasional, dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi diperlukan juga adanya dukungan atau kesempatan dari organisasi/perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun perusahaan. Misal kelengkapan peralatan dan perlengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

Jadi kesimpulannya adalah tinggi rendahnya kinerja yang dicapai karyawan dipengaruhi tiga hal, dukungan serta kesempatan yang diberikan perusahaan adalah hak yang mutlak sedangkan kemampuan merupakan sesuatu yang ada didalam diri karyawan sendiri yang dapat dikembangkan

2.2.3 Evaluasi Kinerja

Sasaran-sasaran dan evaluasi kinerja karyawan yang dikemukakan Sunyoto dalam Mangkunegara (2014:11) sebagai berikut:

- a. Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.

- b. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya.
- c. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai, saran dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Menentukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak (*merit system*) dan sistem promosi lainnya, seperti imbalan (yaitu *reward system recommendation*).

2.2.4 Indikator Kinerja

Kinerja menurut Boediharjo (2002:102) dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu:

1. Efektivitas dan efisiensi yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, kemampuan untuk memilih peralatan yang tepat dalam mencapai tujuan.
2. Orientasi tanggung jawab yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan mengevaluasi pekerjaan dengan baik.

3. Disiplin yaitu sikap atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan sesuai dengan target yang ditentukan.
4. Inisiatif yaitu kemampuan untuk bertanya, memberi kritik dan saran.

Empat indikator menurut Boedihardjo (2002:102) tersebut nantinya akan dijadikan sebagai indikator dalam penelitian, yaitu:

1. Efektivitas dan efisiensi
2. Orientasi tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

2.2.5 Definisi Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan suatu proses pengembangan diri kepada seseorang agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian seseorang. Dengan adanya pelatihan yang dilakukan seseorang dapat mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang sudah diterapkan ditempat bekerja.

Berikut Pandangan Pelatihan menurut beberapa ahli :

- a. Menurut Mangkunegara (2012:50) mengatakan, "Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai *non*

managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

- b. Mangkuprawira (2007:233), mengemukakan bahwa, “Pelatihan adalah merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar”.

Dari beberapa pengertian pelatihan diatas, dapat disimpulkan Pelatihan adalah suatu proses untuk mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan baik melalui serangkaian prosedur yang sistematis yang dilakukan oleh seorang ahli yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan.

2.2.6 Tujuan Pelatihan Kerja

Sebelum menyelenggarakan pelatihan, perusahaan akan menjelaskan tujuan-tujuan dari pelaksanaan pelatihan itu sendiri. Menurut Simamora (1999:346) tujuan utama pelatihan diantaranya adalah :

- a. Memperbaiki Kinerja

Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan. Kendatipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat sering berfaedah dalam meminimalkan masalah ini.

- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi

Melalui pelatihan, pelatih (trainer) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Para manajer di semua bidang haruslah secara konstan mengetahui kemajuan teknologi yang membuat organisasi berfungsi secara efektif. Perubahan teknologi, pada gilirannya berarti bahwa pekerjaan senantiasa berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan haruslah dimutakhirkan melalui pelatihan sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan kedalam organisasi secara sukses.

- c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.

Seorang karyawan baru acapkali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi “job competent” yaitu mampu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan. Oleh karena itu pelatihan sering diperlukan untuk mengisi gap antara prediksi kinerja karyawan baru dengan kinerja aktualnya.

- d. Membantu memecahkan permasalahan operasional

Masalah-masalah dalam organisasi tentu pasti ada entah itu misalnya dari segi sumber daya financial maupun sumber daya teknologi manusia. Maka dari itu serangkaian pelatihan dalam berbagai bidang diberikan oleh perusahaan maupun konsultan luar

membantu kalangan karyawan memecahkan masalah-masalah organisasional dan menuntaskan pekerjaan mereka secara efektif.

e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi

Salah satu cara menarik, menahan dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam, pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karir. Pelatihan memberdayakan karyawan untuk menguasai keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan berikutnya di jenjang atas. Dengan secara berkesinambungan mengembangkan dan mempromosikan sumber daya manusia melalui pelatihan, manajemen dapat menikmati karyawan yang berbobot, termotivasi dan memuaskan.

f. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi

Selama beberapa hari pertama dipekerjaan karyawan baru membentuk kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen. Kesan ini dapat meliputi kesan yang menyenangkan sampai yang tidak menyenangkan, dari itulah beberapa penyelenggara orientasi melakukan upaya bersama dengan tujuan mengorientasikan para karyawan baru terhadap organisasi dan pekerjaan secara benar.

g. Memenuhi kebutuhan - kebutuhan pertumbuhan pribadi

Misalnya sebagian besar manajer berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan baru dipekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktifitas-aktifitas yang menghasilkan efektifitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

Menurut Mangkunegara, (2011:52), adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
5. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.

2.2.7 Metode Pelatihan Kerja

Metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan yang dapat dikembangkan oleh perusahaan. Berikut macam-macam metode pelatihan menurut para ahli.

Metode pelatihan menurut Werther dalam Sofyandi (2008:117-119) ada beberapa metode yang digunakan oleh suatu perusahaan dalam melaksanakan program pelatihan, yaitu:

1. *On the job training* (Di dalam kerjaan)

Pelatihan ini berbentuk penugasan pegawai-pegawai di bawah bimbingan supervisor-supervisor yang telah berpengalaman (senior). Yang termasuk metode *on the job training* adalah sebagai berikut:

a. Job instruction training

Dalam metode ini peserta program diberikan latihan langsung ditempat pekerjaan yang sebenarnya dibawah instruksi seorang trainer, supervisor, atau karyawan senior yang sudah berpengalaman. Metode ini digunakan untuk mengajar para karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka

b. Job rotation

Pelatihan dilakukan dengan cara memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain. Dengan metode ini diharapkan para peserta program dapat mengetahui dan mengerti tugas masing-masing

c. Apprenticeship

Karyawan belajar dari karyawan lain yang lebih berpengalaman

d. Coaching

Metode pelatihan dimana supervisor atau manajemen memberikan bimbingan dan contoh atau model kepada karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan rutin mereka. Metode ini lebih menekankan kepada pemberian teori secara langsung dan diorganisasikan

secara formal. Kelemahan program ini adalah karyawan kurang berpartisipasi karena komunikasi yang terjadi hanya satu arah saja.

2. *Off the job training* (Diluar kerjaan)

Pelatihan dengan menggunakan metode ini berarti karyawan sebagai peserta pelatihan keluar sementara dari kegiatan, tugas dan pekerjaannya. Yang termasuk dalam metode ini adalah:

a. *Lecture*

Merupakan metode pelatihan dengan memberikan kuliah atau ceramah dalam rangka penyampaian informasi-informasi yang dibutuhkan peserta. Metode ini mengeluarkan biaya yang tidak tinggi, namun kelemahannya adalah peserta kurang partisipasi dan kurang respon.

b. *Vestibula Training*

Merupakan pelatihan yang dilakukan dalam suatu ruangan khusus yang terpisah dari tempat kerja biasa dan disediakan jenis peralatan yang sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya. Latihan ini berguna sebagai pendahuluan dari latihan kerja.

c. *Behavior Modelling*

Metode pelatihan dimana peserta mengamati model melakukan tugas dan kemudian berusaha untuk meniru perilaku yang diamati. Modeling perilaku didasarkan pada teori pembelajaran sosial dan observasi. Metode ini digunakan untuk mengajarkan keterampilan

interpersonal, seperti: supervisi, negosiasi, lobbying, komunikasi, teknik-teknik penjualan, dan lain-lain.

Modeling perilaku didasarkan atas 4 (empat) prinsip pembelajaran:

1. observasi (modeling)
2. latihan (praktek)
3. penguatan (reward),
4. transfer.

d. Simulation

Simulasi merupakan suatu situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya, tetapi hanya merupakan tiruan saja dan para pelatihan harus memberikan respon seperti dalam kejadian yang sebenarnya. Jadi simulasi merupakan suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpai.

2.2.8 Materi Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:51) menyatakan bahwa Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapantahapan. Sedangkan Marwansyah (2012:169) menjelaskan bahwa Materi pelatihan yang baik harus selalu diperbarui sesuai dengan kondisi yang ada supaya isi (*content*) pelatihan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peserta.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pemilihan materi untuk pelatihan harus memperhatikan dari kesesuaian pekerjaan, pendidikan, kondisi pelatihan, ketentuan alokasi waktu pelatihan dan isi materi pelatihan harus diperbarui sehingga tujuan pelatihan dapat tercapai

2.2.9 Evaluasi Pelatihan Kerja

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu program pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi sangat penting, karena dapat diketahui apakah metode, materi dan instruktur yang digunakan sudah efektif atau belum. Menurut Fajar (2013:110), menyebutkan sumber-sumber kelemahan dalam pelaksanaan program pelatihan dan evaluasi pelaksanaan program pelatihan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Reaksi.
- b. Pembelajaran.
- c. Perilaku.
- d. Hasil

2.2.10 Indikator Pelatihan Kerja

Siagian (2004) berpendapat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik

untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

1. Pengetahuan

Secara *etimologi* pengetahuan berasal dari kata dalam bahasa Inggris yaitu *knowledge*. Dalam *encyclopedia of philosophy* dijelaskan bahwa definisi pengetahuan adalah kepercayaan yang benar (*knowledgement is justified true beliefed*). Pengetahuan itu adalah semua milik atau isi pikiran. Dengan demikian, pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia. Dalam kamus filsafat, dijelaskan bahwa pengetahuan (*knowledge*) adalah proses kehidupan yang diketahui manusia secara langsung dari kesadarannya sendiri. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (subjek) memiliki yang diketahui (objek) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketahui pada dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.

2. Kemampuan Berpikir

Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (*conceptualizing*), aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul (*synthesis*) atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan tindakan. Berpikir adalah satu keaktifan pribadi manusia yang mengakibatkan penemuan yang terarah kepada suatu tujuan. Kita berpikir untuk menemukan pemahaman yang kita kehendak. Dengan adanya kemampuan yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan maka pekerjaan akan menghasilkan hasil yang maksimal dan baik.

3. Sikap

Sikap (*attitude*) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Mendefinisikan sikap sebagai kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan objek tertentu. Sikap yang baik dalam menghadapi suatu masalah akan sangat membantu dalam kelancaran pekerjaan yang dilakukan.

4. Kecakapan

Kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi *personal skills*, *interpersonal skills*, *attitudes*, *habits* dan *behaviors*. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas maka indikator pelatihan kerja meliputi:

- a. Pengalaman
- b. Kemampuan Berpikir
- c. Sikap
- d. Kecakapan

2.2.11 Definisi Motivasi Kerja

Robbins dan Judge (2007) berpendapat *Motivacion as the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal*. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinsik yang ada pada individu yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin dapat pula mempengaruhi reaksi individu terhadap stimuli tersebut. Motivasi

secara umum dapat dijelaskan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan untuk suatu tujuan tertentu. Jadi Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja (Anoraga, 2005). Motivasi kerja juga sebagai kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan individu.

Banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja lebih profesional terutama dibidangnya. Biasanya dengan mengadakan seminar-seminar yang dapat memotivasi kerja karyawan.

Berikut Pandangan Motivasi Kerja menurut beberapa ahli :

- a. Menurut Wibowo (2014, P. 323) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.
- b. Menurut Hasibuan (2007:219) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.
- c. Menurut Amstrong (1990, P 68), Motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu Motivasi merupakan unsure penting dalam diri manusia, yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Dasar utama pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku yang dipimpinya sebagai factor penentu keberhasilan.
- d. Gibson (1996:185) mendefinisikan “motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku”. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukantindakan. Motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan,

dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Kata butuh, ingin, hasrat dan penggerak semua sama dengan motif yang asalnya dari kata motivasi.

2.2.12 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2003:146) adalah:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.2.13 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi Kerja didefinisikan sebagai persepsi karyawan yang dapat membuat karyawan bisa terdorong untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Berikut merupakan indikator-indikator motivasi kerja menurut Syahyuti (2010) yaitu :

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, seperti seorang karyawan bekerja keras demi mendapatkan promosi jabatan yang nantinya akan berpengaruh terhadap karirnya serta tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang meningkatkan daya tarik seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi. Salah satunya adalah dengan menjadi karyawan yang berprestasi dibidangnya.

3. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada tekanan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-

kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.2.14 Teori Motivasi Kerja

Berikut akan diuraikan beberapa teori tentang motivasi. Menurut Mangkunegara (2009:63) bahwa teori-teori motivasi dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok, yaitu:

1. Teori Motivasi dengan Pendekatan Isi

Pendekatan lebih banyak menekankan pada faktor apa yang membuat karyawan melakukan suatu tindakan tertentu. Seperti Teori kebutuhan Maslow, Kebutuhan didefinisikan suatu kesejangan atau pertentangan yang di alami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri Adapun menurut Teori Maslow memiliki 5 tingkat kebutuhan sebagai berikut :

a. Physiological needs (kebutuhan fisik)

Physiological needs adalah Kebutuhan manusia yang paling mendasar untuk mempertahankan hidupnya secara fisik, yaitu kebutuhan yang mencakup sandang, pangan dan lain sebagainya.

b. *Security Or Safety Needs (kebutuhan keselamatan)*

Security Or Safety Needs adalah kebutuhan yang menginginkan perlindungan fisik dan perlindungan psikologis. Perlindungan fisik, meliputi perlindungan dari ancaman terhadap tubuh dan kehidupan seperti kecelakaan, penyakit, bahaya lingkungan, dll. Perlindungan psikologis, perlindungan dari ancaman peristiwa atau pengalaman baru atau asing yang dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan seseorang.

c. *Affiliation Or Acceptance (kebutuhan sosial)*

Affiliation Or Acceptance adalah kebutuhan rasa cinta, yaitu kebutuhan untuk memiliki dan dimiliki, memberi dan menerima kasih sayang, kehangatan, persahabatan, dan kekeluargaan.

d. *Esteem Or Status Needs (kebutuhan akan penghargaan prestise)*

Esteem Or Status Needs adalah kebutuhan atau menginginkan penilaian terhadap dirinya yang baik, mempunyai dasar yang kuat, dan biasanya bermutu tinggi, akan rasa hormat diri atau harga diri.

e. *Self Actualization (aktualisasi diri)*

Self Actualization adalah Kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehnya) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

2. Teori Motivasi dengan Pendekatan Penguat

Pendekatan yang lebih menekankan pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan suatu tindakan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan. Seperti Teori Kebutuhan Skinner (*operant conditioning*). Skinner dalam Brantas (2009:119) mengemukakan bahwa pendekatan teori motivasi yang mempengaruhi dan merubah perilaku kerja yaitu pembentukan perilaku atau sering disebut dengan istilah seperti *behavior modification*, *posit ive reinforecement*, dan *skinnerian conditioning*.

3. Teori Motivasi dengan Pendekatan Proses

Pendekatan ini tidak hanya menekankan pada faktor apa yang membuat karyawan bertindak, tetapi juga bagaimana karyawan tersebut termotivasi. Contoh teori motivasi berprestasi dari Clelland. Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong diri seseorang untuk mengerjakan atau melaksanakan

sesuatu kegiatan ataupun tanggung jawab secara maksimal agar tercapai suatu prestasi kerja yang tinggi. McClelland dalam Brantas (2009:113) mengemukakan bahwa “produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh *virus mental* yang ada pada dirinya”. *Virus mental* adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal.

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja sangat diperlukan dalam mengembangkan ketrampilan dari karyawan, terutama dari kinerja karyawan agar lebih meningkat dari standart yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut simamora (1999:342), melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Pelatihan biasanya untuk membantu karyawan mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerjanya.

Menurut Fransisca Rachmawati (2016), dalam penelitian nya yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Trias Sentosa, Krian Sidoarjo, Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Trias Sentosa. Demikian penelitian yang dilakukan Rr. Watie Rachmawati

(2016) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BJB Kantor cabang Suci Bandung.

Dari uraian diatas, diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Semakin efektif pelatihan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Robbins dan Judge (2007) berpendapat *Motivacion as the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal*. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinsik yang ada pada individu yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin dapat pula mempengaruhi reaksi individu terhadap stimuli tersebut. Motivasi kerja adalah melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan individu.

Ada berbagai macam motivasi kerja dalam diri manusia yang tergantung kepada kebutuhan mana yang akan diutamakan. Apabila kebutuhan utama tersebut telah terpenuhi maka akan timbul kebutuhan lain dari kebutuhan yang sebelumnya, sehingga akan berlanjut terus sampai kepada kebutuhan yang belum pernah dimiliki oleh orang lain. Artinya, manusia dapat saja menggunakan orang lain sebagai patokan terhadap suatu kebutuhan untuk memotivasi mencapai hal yang sama tetapi dapat juga untuk mencapai hal-hal lain karena berbeda

terhadap sesuatu yang diinginkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja karyawan, agar karyawan mau dan mampu bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan karyawan mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi tersebut akan dilepaskan atau digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rr. Watie Rachmawati dkk, (2016) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor cabang Suci Bandung” bahwa motivasi berpengaruh Motivasi Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Irum Shahdazi (2014) yang berjudul “*Impact of Employee Motivation on Employee Performance*” bahwa motivasi berpengaruh Motivasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja.

Dari uraian diatas, diajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan

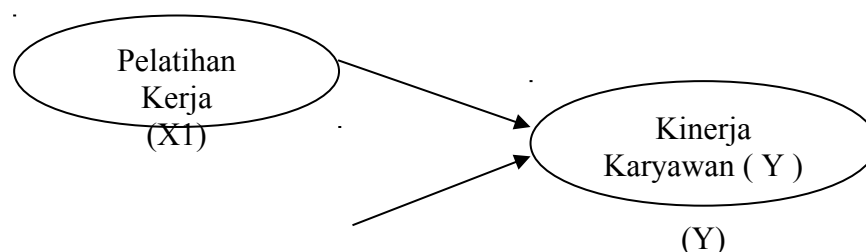
2.4 Kerangka Konseptual

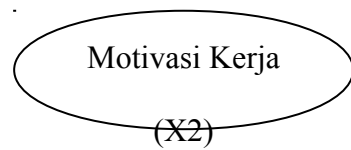
Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang sudah peneliti pelajari, maka secara konseptual peneliti berpendapat bahwa

terdapat pengaruh pelatihan kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berangkat dari teori yang menyatakan bahwa pelatihan kerja dan motivasi merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Seperti yang diungkapkan oleh Rivai & Sagala (2014) mengungkapkan pelatihan mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai yang berorientasi dalam pelaksanaan pekerjaan saat ini agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014) bahwa pada dasarnya motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Hal ini akan meningkatkan produktifitas kerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan Rr. Watie Racmawati dkk (2016), pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bnk BJB Kantor Cabang Suci Bandung.

Dari uraian diatas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:





Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Pada penelitian ini penulis melihat tentang Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Tjoekir bagian Produksi. Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian serta uraian di atas, maka didapatkan beberapa hipotesis yaitu :

H1: Semakin efektif pelatihan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

H2: Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan