BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1 Pengertian pelatihan

Menurut Siagian dalam (Marifa N, 2018) memberikan pernyataan tentang pelatihan yaitu sebuah cara yang bisa dipakai guna meningkatkan mutu *Human Resources* melalui aktivitas atau kegiatan belajar yang telah ditentukan waktunya dengan berbagai metode serta metode yang telah disesuaikan.

Menurut (Muh Arfan, Mursalim, 2019) mengatakan bahwa pelatihan ialah cara individu guna memperbaiki langkah kerja. Langkah kerja dalam hal ini seperti bagaimana seseorang pegawai bekerja secara maksimal, dengan kualitas yang baik.

Menurut Sikula dalam (Yusnandar et al., 2020) berkata pelatihan ialah suatu kegiatan yang terorganisir dengan rapi yang bertujuan guna meningkatkan skill individu melalui proses-proses yang tidak terlalu lama.

Menurut Mangkunegara dalam (Hendra, 2020) menyatakan bahwa peningkatan dalam sebuah pekerjaan, organisasi, keterampilan bisa dilakukan dengan mengikuti pelatihan.

Berdasarkan uraian diatas, maka ditarik sebuah kesimpulan mengenai pengertian pelatihan yaitu sebuah cara yang berupa kegiatan yang telah disusun dengan baik guna memperoleh hasil maksimal.

2.1.1.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan dilakukannya pelatihan adalah sebagai berikut (Rachmawati, 2017):

1. Bertujuan untuk membuat keterampilan seseorang bertambah atau lebih baik
2. Diharapkan hasil kerja atau target dapat terpenuhi
3. Mudah memahami permasalahan pekerjaan
4. Emcahkan hambatan yang bersifat operasional
5. Wawasan yang dimiliki semakin luas
6. Tugas yang diberikan oleh atasan dapat terselesaikan dengan baik
7. Lebih bisa merasakan kerjasama
8. Bertanggung jawab atas pekerjaan
9. Mengetahui permasalahan apa yang sedang dihadapi.

2.1.1.3 Indikator pelatihan

Indikator pelatihan bisa digunakan sebagai alat ukur suatu pelatiha (Hendra, 2020):

a. Trainer , ialah seorang yang mempunyai tugas atau peran sebagai pelatih dalam sebuah pelatihan
b. Trainee, ialah seorang yang mengikuti pelatihan guna memperoleh wawasan, menunjang skill dan mengupdate cara kerja.
c. Material, ialah apa yang akan diajarkan ketika sesi pelatihan berlangsung.

d. Goals, ialah alasan kenapa pelatihan dilakukan, karena setiap yang dilakukan pastillah memilki tujuan
e. Method, ialah cara pelatih memilih metod pelatihan yang sesuai dengan materi, peserta dan keadaan.
f. Target, dalam pelatihan target harus jelas diperoleh

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Hezberg dalam (Rosmaini et al., 2019) berkata apabila manusia mempunyai motivasi dalam hidupnya, motivasi dapat diakatakan berupa dorongan sedangkan dorongan seseorang bisa berasal dari dalam diri atau luar diri, faktor dari luar penting terhadap pendorong seseorang untuk maju dan berkembang mendapatkan promosi jabatan karena diadakan perjanjian.

Nawawi dalam (Hendra, 2020) kata *motive* yang artinya adalah motivasi, ialah sesuatu yang menjadi daya tarik manusia untuk menjadikan dirinya seperti yanh ia inginkan seperti cita-citanya, pada dasarnya seseorang melakukan sesuatu hal pasti memiliki tujuan, harapan atau keinginan yang itu bisa dikatakan motivasi.

Bangun dalam (Karir et al., 2018) berpendapat jika motivasi itu ialah dorongan-dorongan yang dimaksud ialah ekstrinsik dan instrinsik. Faktoryang mempengaruhi motivasi karyawan menurut teori Hezbrg dalam (Noratta, 2021) yaitu faktor dari luar dan faktor dari dalam. Faktor dari dalam merupakan dorongan yang timbul dari setiap individu.

Contohnya, prestasi, kebutuhan dan tanggung jawa. Sedangkan faktor dari luar merupakan dorongan dari orang lain, atau keadaan yang memaksa membuatnya menjadi termotivasi, contohnya adalah seseorang bersungguh-sungguh dalam bekerja dengan harapan mendapatkan promosi kenaikan jabatan.

Berdasarkan pendapat para tokoh diatas, maka bisa diambil sebuah kesimpulan apabila motivasi tersebut berasal dari 2 arah yaitu bisa dari dirinya sendiri seperti kebutuhan berprestasi serta faktor dari luar yang bisa disebabkan adanya keinginan untuk bersaing.

2.1.2.2 Faktor-faktor Motivasi

Faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan menurut teori Hezberg dalam (Noratta, 2021) ialah:

1. Faktor Intrinstik, ialah faktor yang berasal dari dalam diri masing-masing individu. Contohnya Kebutuhan, harapan, kepuasan, prestasi, tanggung jawab, dll.
2. Faktor Ekstrinsik, ialah faktor yang berasa dari luar dirinya Contohnya: seseorang karyawan yang bekerja sungguh-sungguh untuk mendapatkan promosi jabatan.

2.1.2.3 Indikator Motivasi

Menurut Abraham Maslow dalam (Marifa N, 2018), motivasi memiliki beberapa indikator yaitu:

1. Kebutuhan Berprestasi

Keingingan seseorang guna meraih prestasi agar mampu diakui dan dipahami oleh masyarakat.

2. Kebutuhan berafiliasi

   Seseorang tidaklah bisa hidup sendiri tanpa orang lain, dalam stiap hal manusia harus saling membantu dan saling memanfaatkan.

3. Kebutuhan berkuasa

   Setiap individu memiliki tingkat motivasi yang berbeda, dari beberapa faktor pasti ada yang mempunyai faktor tingginya motivasi yang dipengaruhi oleh rasa keinginannya mnjadi berkembang.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara dalam (Handayani, 2020) menyatakan jika kinerja pegawai ialah sesuatu yang bisa dinilai berdasarkan penglihatan atau penilaian dengan indikator. Penilaian bisa dilakukan dengan mengamati seberapa bagus cara kerjanya, seberapa banyak perolehan berdasarkan targetnya.

John dalam (Noratta, 2021) mendefinisikan kinerja ialah suatu standart dalam system kerja pada sebuah organisasi yang mana kinerjanya selalu diamati dan menuntut untuk perbaikan apabila kurang maksimal.

Harsuko dalam (Rosmaini & Tanjung, 2019) memberikan pernyataan mengenai kinerja pegawai ialah sebagai pandangn bagi atasan guna mengamati pegawainya dalam menjalankan pekerjannya.

Berdasarkan pendapat para ahli, sehingga disimpulkan jika kinerja merupakan perolehan seseorang atau prestasi yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugasnya atau pekerjannya dalam sebuah organisasi.

2.1.3.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Faktor yang menajdi pengaruh terhadap kinerja pegawai menurut Hasibuan dalam (Marjaya et al., 2019)

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja.

   Kemampuan adalah sesuatu yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Minat dalam melakukan sebuah tugas kerja dan kemampuan karyawan menjadi faktor penting kinerja karyawan, diharapkan dengan kemampuan dan minat karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan tugas.

   Kemampuan pegawai dalam menerima dan menyelesaikan tugas sesuai dengan job desk dan tidak melebihi waktu kerja yang diberikan merupakan pengaruh bagi keberhasilan pegawai.

3. Tingkat motivasi pekerja

   Motivasi seseorang dapat memberikan semangat dan dorongan karyawan guna menjadikan pegawai menjadi berkualitas.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator menurut Wibowo dalam (Marjaya, et al., 2019) ialah:

1. *Goals*

   Goals atau tujuan ialah dasar individu melakukan tindakan yang baik guna mendapatkan hasil yang baik.

2. *Standart*

   Setiap kegiatan yang dilakukan seperti pegawai yang bekerja dalam sebuah organisasi memiliki tuntutan guna memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan.

3. *Feed Back,* ialah umpan baik yang selalu dirasakan oleh setiap individu dalam bekerja, apa yang dilakukan dengan sungguh-sungguh pasti akan mendapatkan hal yang diinginkan.

4. *Tools*

   Alat yang digunakan sangat berpengaruh akan peningkatan kualitas dan hasil yang didapatkan.

5. *Competence*

   Karyawan yang berkompeten mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang diberikan, karyawa tersebut mempunyai *performance* yang baik.

6. *Motive*

   Yang menjadi alasan seseorang bekerja dengan baik ialah karena individu tersebut mempunyai motif atau tujuan tertentu.

7. *Opportunity*

   Peluang atau kesempatan bisa menjadikan pegawai berlomba-lomba dalam mempertahankan posisinya, karena pada dasarnya saat ini banyak pelamar namun minim lapangan pekerjaan, disinilah dapat diamati *performance* pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Yang menjadi sebuah acuan ataupun pedoman ialah penelitian terdahulu, karena dengan adanya penelitian tersebut kita bisa membandingkan hasil penelitian walaupun dengan varaibale yang tidak semuanya sama. Peneliti menyajikan penelitian terdahulu tersebut:

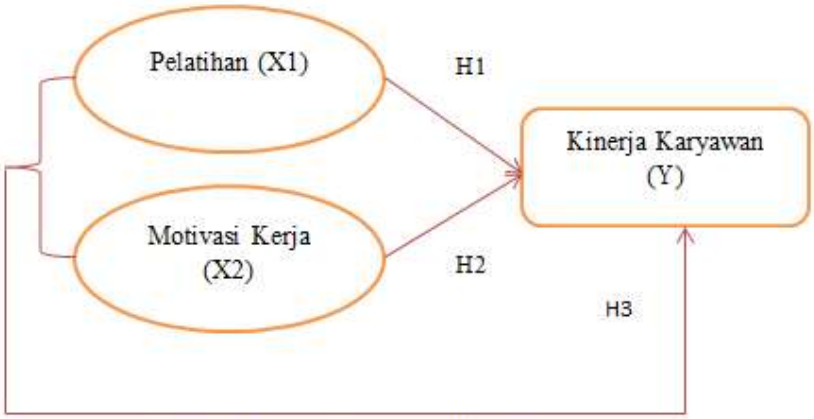
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil
1.	Noratta (2021) (Scholar)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya lestari	Dari penelitian ini hasil yang diperoleh ialah signifikansi= 0,000 yang bisa diartikan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara variable bebas dan terikat. F hitung yang dihasilkan ialah 229,894.
2.	Lubis dan Heryenzus (2020) (Scholar)	Pengaruh Disiplin Kera dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir Batam. Dimana hasil F_{hitung} sebesar 50,486 > F_{Tabel} 3,08 dan nilai signifikan 0,00 <0,05.

3.	Astuti dan Lesmana (2018) (Sinta 5)	Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan	Motivasi dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat pada rumah sakit umum mitra Medika Medan. Dimana dari Uji F diperoleh 14,135 dengan sig 0,000 < 0,05.
4.	Muh Arfan, Mursalim (2019) (scholar)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Pelatihan dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Mendropa (2018) (Internasional)	Effect of Work Motivation and Disclipine on Employee Performance of PT. Pos Indonesia Lubuk Pakam	Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Lubuk Pakam sebagian sebesar 0,266. Itu hasil penelitian juga menunjukkan pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,354.
6.	Ratnawati (2020) (Scholar)	The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance	Motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 32,4% dan sebesar 67,6%.
7.	Kuswati (2020) (Sinta 3)	The effect of motivation on employee performance	Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai cukup baik

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual yang telah dirangkai dari uraian diatas ialah:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

X1 : Pelatihan (Variabel bebas)

X2 : Motivasi Kerja (X2)

Y : Kinerja karyawan (Variabel Terikat)

2.4 Hipotesis

Hipotesis yang dibuat dari adanay kerangkan diatas dialah:

H1 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Assembly* PT. Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Assembly* PT. Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia

H3 : Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian *Assembly* PT. Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia