

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi yaitu keadaan yang menstimulus ataupun menjadikan seseorang melakukan aktivitas secara langsung dan sengaja (Hendra, 2020: 4). Selanjutnya, Motivasi adalah faktor penting yang mempengaruhi terhadap pekerjaan seseorang dalam menjalankan tugas dan aktifitasnya (Sularmi, 2018: 20). Menurut (Purwoko & Saputra, 2019: 88) motivasi yaitu suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan dalam melakukan sesuatu, pemberian motivasi juga mendorong seseorang agar mau bekerja sama dan menyesuaikan diri.

Motivasi merupakan suatu proses yang mampu mendampaki seseorang supaya melaksanakan suatu hal yang diinginkan, atau istilah lainnya adanya stimulus dari luar terhadap seseorang, sehingga ingin menjalankan suatu hal (Subroto, 2018: 22). Motivasi dapat dikatakan rasa ingin tahu untuk melaksanakan suatu kegiatan supaya tercapai tujuan yang diinginkan (Pebrianti & Simajuntak, 2020: 302).

Dari sejumlah pandangan para ahli diatas, bisa dipahami bahwasanya motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi diri seseorang untuk melakukan sesuatu kemauan yang timbul dibenak sesorang guna menjalankan atau melaksanakan keinginan yang ada di diri seseorang tersebut.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ialah (Fachrezi & Khair, 2020: 111):

1. Promosi.
2. Prestasi Kerja.
3. Pekerjaan tersebut.
4. Apresiasi.
5. Tanggung Jawab.
6. Pengakuan dan kesuksesan dalam bekerja.

2.1.1.3 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi ialah (Subroto, 2018: 22):

1. Menaikkan moral serta kepuasan kerja karyawan.
2. Menaikkan produktivitas kerja karyawan.
3. Menjaga keseimbangan karyawan.
4. Menaikkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan penyediaan pegawai.
6. Menaikkan kesetiaan, kreativitas serta kontribusi pegawai.
7. Menaikkan tingkat kesejahteraan pegawai.
8. Menaikkan rasa tanggung jawab pegawai atas kewajiban-kewajibannya.
9. Menaikkan efisiensi pemakaian peralatan-peralatan serta bahan baku.

2.1.1.4 Indikator Motivasi

Menuurut (Heryenzus & Laia, 2018: 15) indikator-indikator motivasi ialah:

1. **Kebutuhan Fisiologis**

Merupakan keperluan pokok guna bertahan hidup berupa makanan, minuman, tempat tinggal, terhindar dari penyakit.

2. **Kebutuhan Keamanan serta Rasa Aman**

Merupakan keperluan akan terhindar dari bahaya serta keselamatan terjamin yang mencakup keselamatan serta perlindungan atas kerusakan fisik serta emosional.

3. **Kebutuhan Sosial**

Meliputi kasih sayang, rasa mempunyai, diakui baik, serta kekeluargaan.

4. **Kebutuhan Harga Diri**

Meliputi harga diri serta apresiasi dari orang lain berupa pengakuan atas prestasi, harga diri, serta perhatian.

5. **Kebutuhan Aktualitas Diri**

Merupakan terpenuhinya potensi serta pemenuhan diri.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Definisi Pelatihan

Pelatihan ialah segala upaya yang dijalankan oleh perusahaan untuk memaksimalkan potensi teknis pengerjaan kerja pegawai yang memerlukan waktu yang agak singkat (Anggereni, 2019: 608). Pelatihan merupakan suatu proses mentransfer ilmu serta keahlian tertentu dan perilaku supaya pegawai makin ahli serta bisa menjalankan kewajiban dengan makin maksimal sesuai ukuran (Elizar & Tanjung, 2018: 49).

Menurut (Irawati, 2018: 75) pelatihan adalah sebuah mekanisme pembinaan, pemahaman serta pengetahuan atas sekumpulan fakta, aturan, dan pendekatan yang terstruktur dengan memprioritaskan pembinaan kejujuran serta keterampilan operasional. Selanjutnya, pelatihan yaitu usaha yang dirancang oleh organisasi guna menyediakan para karyawan guna menerima pengetahuan mengenai pekerjaan, keterampilan serta perilaku karyawan (Kaengke, Tewal, & Uhing, 2018: 343).

Dari sejumlah pandangan tersebut, bisa dipahami bahwasanya pelatihan merupakan upaya yang sudah direncanakan untuk proses mengajarkan sesuatu yang sudah direncanakan yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawannya.

2.1.2.2 Manfaat Pelatihan

Menurut (Pratama & Wismar'ain, 2018: 27-28) manfaat pelatihan untuk karyawan serta perusahaan, ialah:

1. Bagi Karyawan
 - a) Mempermudah karyawan untuk memutuskan serta memecahkan masalah dengan lebih efektif.
 - b) Menstimulus serta memenuhi pemaksimalan diri serta kepercayaan diri.
 - c) Menginformasikan mengenai naiknya wawasan kepemimpinan, keterampilan komunikasi serta sikap.
 - d) Menolong karyawan melawan stres, tekanan, frustrasi, serta perselisihan.
 - e) Menasihati serta membukakan jalan untuk perkembangan masa mendatang.

2. Bagi Perusahaan

- a) Menunjukkan guna menaikkan profitabilitas ataupun bersikap lebih baik atas arah profit.
- b) Memaksimalkan wawasan kerja serta keterampilan diseluruh tingkatan perusahaan.
- c) Memfasilitasi karyawan dalam memahami tujuan perusahaan.
- d) Mendukung pembentukan image perusahaan yang lebih bagus.
- e) Menjadikan karyawan mudah untuk beradaptasi dengan pembaharuan..

2.1.2.3 Tujuan Pelatihan

Tujuan umum pelatihan, ialah (Satriadi, Agusven, Kusumah, & Sandra, 2018: 10):

1. Memaksimalkan kemampuan, jadi pekerjaan bisa dirampungkan secara laju serta efektif.
2. Memperkaya wawasan, jadi pekerjaan bisa dirampungkan secara rasional.
3. Menaikkan sikap, jadi melahirkan keinginan kerja sama dengan rekan pegawai serta dengan manajemen (pimpinan).

2.1.2.4 Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan, yaitu (Marjaya & Pasaribu, 2019: 134):

1. Pelatih.

Dikarnakan pelatih biasanya berpusat pada pemaksimalan kemampuan, jadi para pelatih yang ditetapkan guna menyampaikan materi pelatihan perlu betul-betul mempunyai kualifikasi yang cukup berdasarkan latar

belakangnya serta pendidikan instruktur juga perlu betul-betul bagus dalam melaksanakan pelatihan.

2. Peserta.

Merupakan pelatihan pastinya perlu dipilah sesuai ketentuan tertentu dan kualifikasi yang cocok, dan peserta pelatihan pun perlu bersemangat penuh dalam mengikuti pelatihan.

3. Materi.

Yaitu pelatihan SDM ialah materi ataupun kurikulum yang berdasarkan tujuan pelatihan SDM yang ingin dipenuhi oleh perusahaan.

4. Metode Tujuan.

Merupakan aktivitas pelatihan dirumuskan supaya peserta bisa mengerti secara komprehensif materi yang disampaikan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja ialah kesediaan individu ataupun kelompok untuk melaksanakan kegiatan guna memenuhi tujuan dan tetap pada peraturan yang ada (Ardian, 2019: 121). Menurut (Muizu, Kaltum, & Sule, 2019; 69) Kinerja yaitu prestasi yang sudah dicapai oleh karyawan pada standar dan ukuran yang telah ditetapkan. Menurut (Barokah & Simanjuntak, 2020: 254) kinerja karyawan adalah suatu sikap faktual diperlihatkan selaku kinerja pekerjaan yang dilaksanakan karyawan berdasarkan tugasnya di perusahaan.

Menurut (Heryenzus & Laia, 2018: 122) Kinerja karyawan yaitu bagian terpenting dalam suatu perusahaan yang dapat memberikan pertumbuhan perusahaan yang semakin tinggi dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari sejumlah pandangan para ahli tersebut, bisa dipahami bahwasanya kinerja karyawan ialah prestasi karyawan secara nyata yang dilakukan melalui kinerja pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan atau tempat mereka bekerja.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja (Satriadi, Agusven, Kusumah, & Sandra, 2018: 11) yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mencakup daya potensi (IQ) serta realitas (*knowledge + skill*). Hal ini berarti pimpinan serta karyawan mempunyai IQ cukup memuaskan (IQ 110 – 120) bahkan IQ superior, verysuperior, gifted serta genius dengan pendidikan yang cukup bagi posisinya serta ahli untuk menyelesaikan pekerjaan kesehariannya, berarti akan cenderung gampang memenuhi kinerja dengan optimal.

2. Motivasi

Yaitu sebuah sikap pimpinan serta karyawan atas kondisi kerja di lingkungan lembaganya. Mereka bersikap positif (*pro*) pada kondisi kerjanya akan memperlihatkan motivasi kerja tinggi, namun apabila

bersikap negatif (kontra) atas keadaan kerjanya akan memperlihatkan minimnya motivasi kerja.

2.1.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja pada perusahaan atau organisasi adalah sebagai berikut (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018:22):

1. Penyelarasan-penyelarasan kompensasi.
2. Pemaksimalan kinerja.
3. Keperluan latihan serta peningkatan.
4. Pemutusan mengenai peletakan promosi, mutasi, pemberhentian, serta perumusan tenaga kerja.
5. Guna keperluan penelitian pegawai.
6. Mendukung pemeriksaan atas kekeliruan rancangan pegawai.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Tobing & Simanjuntak, 2020: 3) indikator-indikator kinerja karyawan ialah:

1. Ketepatan Waktu
Seorang karyawan dapat bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan aturan dan peraturan dalam sebuah perusahaan.
2. Meminimalkan Kesalahan Pekerjaan
Fokus dalam bekerja, tetap tenang dan teliti dalam bekerja akan dapat mengurangi kesalahan dalam pekerjaan yang kita lakukan.
3. Kerja Sama

Kelompok atau *team work* dalam melakukan pekerjaan akan merasa ringan dalam pekerjaan ketika dilakukan secara bersama-sama. Kerja sama dalam kelompok itu penting karena dengan adanya kerja sama maka kelompok akan lebih gampang dalam mengerjakan pekerjaan dan menyelesaikan persoalan yang ada.

4. Inisiatif

Karyawan yang mempunyai inisiatif yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan serta aktif dalam menemukan kreativitas, pengetahuan dan informasi baru yang nantinya akan dapat menunjang pekerjaan yang dimilikinya. Tentu saja akan menghasilkan kinerja yang baik dari karyawan yang memiliki inisiatif yang tinggi tersebut.

5. Tanggung Jawab

Kesadaran yang dilakukan baik itu secara tidak sengaja maupun sengaja atas perbuatannya.

6. Prestasi Kerja

Hasil pekerjaan yang diberikan karyawan kepada perusahaan atau pun lembaga.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dibutuhkan selaku rujukan serta perbandingan sebuah penelitian. Tujuannya adalah agar dapat mencerminkan hasil penelitian dan agar dapat mengantisipasi kesamaan secara utuh. Dibawah ini penelitian terdahulu yang berkaitan dengan riset ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	(Ainanur & Tirtayasa, 2018) (Sinta)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi serta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.	Motivasi mempengaruhi dengan positif secara parsial Kinerja Karyawan.
2	(Pratama & Wismar'ain, 2018) (Google Scholar)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Pelatihan mempengaruhi dengan positif serta signifikan secara parsial Kinerja Karyawan..
3	(Hendra, 2020) (Sinta)	Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan serta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan.	Pelatihan serta motivasi mempengaruhi dengan positif serta signifikan Kinerja Karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan.
4	(Pebrianti & Simajuntak, 2020) (Google Scholar)	Pengaruh Insentif, Motivasi serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT. UT Quality Indonesia.	Motivasi mempengaruhi dengan positif serta signifikan secara parsial Kinerja pada PT UT Quality Indonesia.
5	(Anggereni, 2019) (Sinta)	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng.	Pelatihan mempengaruhi secara positif serta signifikan Kinerja Karyawan pada LPD Kabupaten Buleleng.
6	(Rini Astuti & Suhendri, 2020)	Pengaruh Kompensasi serta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama.	Motivasi mempengaruhi dengan positif Kinerja Karyawan pada PT Tunas Jaya Utama.

	(Google Scholar)		
7	(Satriadi et al., 2018) (Doaj)	Pengaruh Motivasi serta Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.	Motivasi serta Pelatihan mempengaruhi dengan positif serta signifikan secara simultan Kinerja Karyawan.
8	(Fachrezi & Khair, 2020) (Sinta)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.	Motivasi secara parsial mempengaruhi dengan positif serta signifikan Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.
9	(Akbar et al., 2020) (Doaj)	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta.	Motivasi berpengaruh positif serta signifikan atas Kinerja Karyawan pada PT Unggul Abadi di Jakarta.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan landasan pemikiran dari penelitian yang dipadukan dari kenyataan-kenyataan, pengamatan serta telaah pustaka (Nurdin & Hartati, 2019: 125). Kerangka pemikiran bertujuan guna mencerminkan kaitan variabel. Motivasi (X1) dan Pelatihan (X2) ialah variabel bebas serta variabel terikatnya ialah Kinerja Karyawan (Y).

2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi ialah faktor yang mendampaki diri individu untuk melaksanakan suatu hal keinginan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan atau melaksanakan keinginan yang ada di diri seseorang tersebut. Motivasi di dalam suatu perusahaan sangat diinginkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Supaya karyawan dapat bekerja secara optimal maka perusahaan melakukan dorongan yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja secara optimal, sehingga bisa menaikkan kinerja karyawan serta terpenuhinya tujuan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan riset yang dilaksanakan oleh (Akbar et al., 2020) bernomor e-ISSN: 2622–8882 dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta” menyatakan bahwa Motivasi mempengaruhi dengan positif serta signifikan Kinerja Karyawan.

2.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan yaitu usaha yang sudah direncanakan untuk proses mengajarkan sesuatu yang sudah direncanakan yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawannya. Pelatihan krusial untuk karyawan, dimana pelatihan yang diterima karyawan dari perusahaan bisa mengurangi terjadinya resiko yang tidak diinginkan perusahaan atau organisasi.

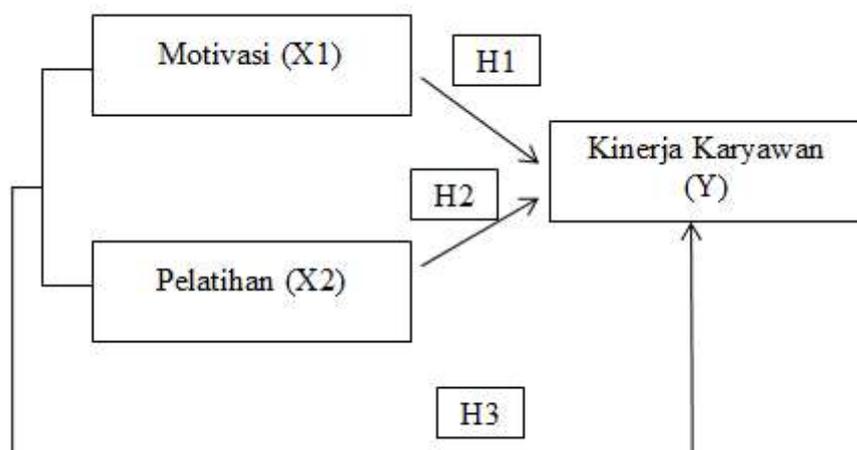
Dari riset yang dilaksanakan oleh (Anggereni, 2019) dengan nomor e-ISSN: 2599-1426 dengan judul “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng” menemukan

bahwasanya Pelatihan mempengaruhi dengan signifikan dan positif Kinerja Karyawan.

2.3.3 Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan memberikan Motivasi dan Pelatihan kepada karyawan-karyawannya untuk meningkatkan *skill* yang dimiliki karyawan. Dengan demikian, kinerja pekerjaan yang dilakukan karyawan bisa meningkat serta tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Maka dengan adanya Motivasi dan Pelatihan juga dapat mengurangi hal-hal yang tidak diharapkan oleh karyawan maupun perusahaan.

Dari riset yang dilaksanakan oleh (Hendra, 2020) dengan nomor ISSN: 2623-2634 dengan “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan” yang memperlihatkan bahwasanya secara simultan Motivasi serta Pelatihan mempengaruhi dengan positif serta signifikan Kinerja Karyawan.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

H1: Motivasi diduga mempengaruhi positif serta signifikan secara parsial Kinerja Karyawan di PT Yeakin Plastik Industry Batam.

H2: Pelatihan diduga mempengaruhi positif serta signifikan secara parsial Kinerja Karyawan di PT Yeakin Plastik Industry Batam.

H3: Motivasi serta Pelatihan diduga mempengaruhi positif serta signifikan secara simultan Kinerja Karyawan di PT Yeakin Plastik Industry Batam.