

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori dasar

2.1.1. Pelatihan

2.1.1.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan segenap aktivitas mengadakan pengembangan terampil, imajinatif, perbuatan, sikap karyawan, maupun etika, sampai tingkat kemahiran khusus, selaras bersama kesanggupan kapasitas profesi (Sari, 2018 : 101).

Pelatihan merupakan karyawan diluar managerial yang melakukan pengkajian pengetahuan serta kecakapan dalam tujuan tertentu, dengan kebijakan yang sistematis serta terstruktur dengan jangka waktu pendek dalam proses pendidikan (Mangkunegara, 2017 : 44).

2.1.1.2. Metode Pelatihan

Terdapat dua macam (Sedarmayanti, 2016: 207-215), antara lain:

1. Metode pelatihan pada tempat kerja perlakuan saat bekerja.
2. Metode pelatihan diluar tempat kerja.

2.1.1.3. Indikator Pelatihan

Lima indikator pada pelatihan (Mangkunegara, 2017 : 44) antara lain:

1. Tujuan
2. Pelatih
3. Materi
4. Metode

5. Peserta

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan upaya meningkatkan gairah bekerja karyawan sehingga dilakukan sebaik mungkin. (Sunyoto, 2012 : 11). Melalui motivasi karyawan diharapkan dapat mencapai produktivitas yang tinggi.

Motivasi ditafsirkan menjadi unsur yang mengarahkan serta mendorong sikap atau kemauan seseorang melaksanakan kerja dikaitkan pada sebuah usaha keras juga lemah, demi tujuan yang diinginkan mendorong orang berperilaku tertentu (Herman, 35 : 2017).

Motivasi kerja merupakan keadaan menyalakan, menepatkan, serta menegakkan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2017 : 94).

2.1.2.2. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017 : 100) prinsip memotivasi kerja karyawan terdiri dari:

1. Kesertaan
2. Komunikatif
3. Mengakui andil bawahan
4. Pendelegasian wewenang
5. Memberi perhatian

2.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja

Diperoleh 7 indikator motivasi (Sunyoto, 2012 : 13):

1. Promosi
2. Prestasi Kerja
3. Pekerjaan itu sendiri
4. *Reward*
5. Tanggung jawab
6. Pengakuan
7. Keberhasilan bekerja

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja ialah prestasi kerja yang diperoleh karyawan selama melakukan pekerjaan serupa kewajiban yang diserahkan kepadanya (Mangkunegara, 2017 : 67).

Kinerja karyawan ialah perkara penting pada manajemen sumber daya manusia, peningkatannya juga sangat penting agar hasil perusahaan maksimal (Subroto, 2018 : 23). Pimpinan haruslah mengelola serta mendatangkan kinerja yang baik, sebab kinerja karyawan baik tidak datang dengan sendirinya.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kualitas kinerja karyawan disebabkan sejumlah faktor (Mangkunegara, 2017 : 67) yakni:

1. Kemampuan
Kemampuan karyawan secara psikologis seperti bakat (IQ) dan pengalaman.
2. Motivasi

Kepribadian tersendiri untuk meraih sesuatu serta mampu memaparkan masalah kerja sebab motivasi.

3. Individu
 - a. Kecakapan dan keahlian
 - b. Profil
4. Psikologis
 - a. Persepi
 - b. Kelakuan
 - c. Pembawaan
 - d. Katalis
 - e. Kesenangan Kerja
 - f. Stress Kerja
5. Organisasi
 - a. Kepermimpinan
 - b. Ganjaran
 - c. Perselisihan
 - d. Kuasa
 - e. Struktur Organisasi
 - f. Corak Perusahaan
 - g. Desain Organisasi
 - h. Karir

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Lima indikator kinerja karyawan (Samsuddin, 2018 : 83) antara lain:

1. Kualitas Kerja
2. Ketetapan Waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. Komunikasi

2.2. Penelitian Terdahulu

Peneliti mengutip sembilan penelitian terdahulu sebagai referensi antara lain:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

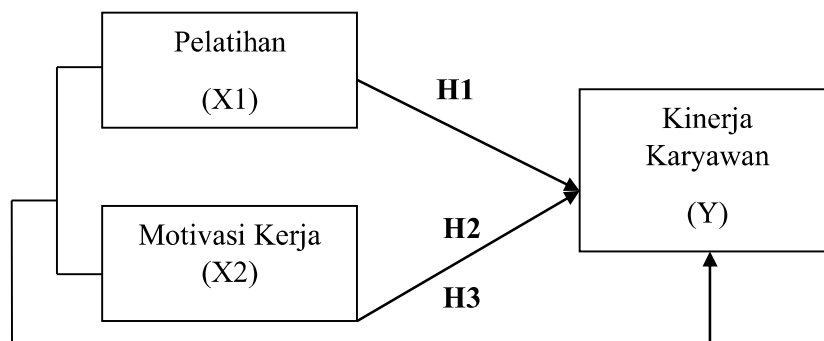
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Widodo, Alamsyah, & Utomo, 2018)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Disiplin Kerja X3 : Pelatihan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Serta Pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	(Rukhayati, 2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise	X1 : Motivasi X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Motivasi serta disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Sari, 2018)	Pelatihan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan	X1 : Pelatihan X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Pelatihan serta disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4	(Dianantari, Yuesti, & Sudja, 2019)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung	X1 : Pelatihan X2 : Motivasi X3 : Budaya Kerja Y : Kinerja Karyawan	Pelatihan, Motivasi serta Budaya kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan
5	(Kaengke, Tewal, & Uhing, 2018)	Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado	X1 : Pengembangan Karir X2 : Pelatihan X3 : Motivasi Y : Kinerja Karyawan	Pengembangan karir, Pelatihan serta Motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
6	(Subroto, 2018)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	X1 : Pelatihan X2 : Motivasi Y : Kinerja Karyawan	Pelatihan serta motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
7	(Siahaan, 2015)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	X1 : Pelatihan X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
8	(Rakhmalina et al., 2017)	<i>Influence of Motivation and Job Training The Performance Of Employees</i>	X1 : Motivation X2 : Training Y : Performance Of Employees	<i>Motivation and Training simultaneous effect on Employees Performance</i>

		<i>PT. RB Sukasada Palembang</i>		
9	(Afroz, 2018)	<i>Effects of Training on Employee Performance – A Study on Banking Sector, Tangail Bangladesh</i>	<i>X : Training Y : Employee Performance</i>	<i>Training influences Employee Performance</i>

2.3. Kerangka Pemikiran

Melalui tinjauan pustaka juga penelitian terdahulu, dibuat kerangka pemikiran melalui gambar dibawah ini:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Penelitian 2019

2.4 Hipotesis

Berlandaskan kerangka pemikiran, hipotesis penelitian ini ialah:

- H1: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bravo Engineering Batam
- H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bravo Engineering Batam

H3: Pelatihan serta motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT
Bravo Engineering Batam