

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Motivasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Motivasi**

Demi mencapai hal yang diinginkan yang secara special maka karyawan memenuhi kebutuhannya maka membutuhkan nilai-nilai untuk mendapatkan yang diinginkan berupa nilai-nilai moral. Karyawan yang mempunyai kebutuhan kehidupannya maka akan tergerak hatinya untuk memnuhi kebutuhannya dengan cara apapun dengan begitu akan terbentuknya motivasi dalam bekerja (Hasi, 2019:212)

Motivasi didapatkan dari keinginan yang dicapai untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan. Motivasi sebagai penggerak karyawan untuk mendapatkan hasil yang diinginkannya membutuhkan arah dan ketekunan dalam bekerja (Sinambela, 2019:578)

Motivasi akan mempresentasikan seorang karyawan untuk bekerja diakrenakan dengan adanya dorongan maka akan terciptanya tujuan perusahaan sehingga karaywan perlu di berikakan perhatian (Nolisa dan Edalmen, 2021:364)

###### **2.1.1.2 Unsur-Unsur Motivasi Kerja**

Sebagai kekuatan penggerak karyawan maka ada beberapa unsur-unsur motivasi kerja (Sinambela, 2019:591):

1. Tujuan

Motivasi didasarkan atas tujuan yang diinginkannya dengan adanya goal

maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja

## 2. Kekuatan dalam diri individu

Manusia yang diberikan otak, mental dan fisik yang sempurna hendaklah dapat berguna dalam berkerja. Karyawan yang diberikan tugas dan tanggung jawab seharusnya dapat mengerjakannya tepat waktu. Karyawan yang berkerja seharusnya tidak mengingkar janji dengan organisasinya

## 3. Keuntungan

Keuntungan merupakan kehendak seluruh manusia di bumi, tetapi karyawan sebagai manusia organisasi hendaklah mempunyai pengabdian yang tinggi , begitu pula perusahaan jangan semena-semena keuntungan organisasinya mereka haruslah memiliki perencanaan yang demi keuntungan bersama.

### **2.1.1.3 Indikator Motivasi**

Adapun indicator-indikator motivasi kerja (Marjaya & Pasaribu, 2019:133):

#### 1. Kinerja

Keinginan atau dorongan karyawan untuk mencapai kinerja yang baik dengan melakukan tugas yang sudah diberikan

#### 2. Penghargaan

Karyawan dapat pengakuan atas perkerjaan yang sudah dilakukan dengan adanya penghargaan yang diberikan akan membuat semangat kerja karyawan terus meningkat.

### 3. Keterlibatan

Karyawan merasa bangga saat dirinya terlibat dalam keorganisasian dikarenakan kehadiran mereka dianggap oleh perusahaan dengan begitu akan membuat saling menghargai antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan

## **2.1.2 Pelatihan**

### **2.1.2.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan suatu proses dimana karyawan meningkatkan kemampuannya dengan secara sistematis dan teroganisir sehingga akan berguna untuk jangka pendek (Marjaya & Pasaribu, 2019:133)

Karyawan bukan sekedar hanya sumber daya untuk menjalankan sebuah perusahaan, tetapi mereka di era sekarang ini adalah asset perusahaan. Karyawan sebagai asset maka perusahaan haruslah mengoptimalkan kemampuan karyawan dimaksudkan agar mendapatkan asset yang berintegritas dan professional kedepannya (Sinambela, 2019:351)

Perusahaan menyelenggarakan pelatihan dimaksudkan untuk mengupgrade kemampuan dan sikap karyawan lama atau baru dengan begitu keterampilan yang sudah terlatih akan membuahkan hasil kepada organisasi (Nolisa dan Edalmen, 2021:346)

### **2.1.2.2 Kebutuhan pelatihan**

Pelatihan yang benar diakrenakan kebutuhan pelatihan sudah sesuai. Adapun kenutuhan pelatihan (Sinambela, 2019:363):

1. Memenuhi kebutuhan sekarang
2. Tuntunan kebutuhan jabatan lainnya
3. Memenuhi kebutuhan perubahan

### **2.1.2.3 Indikator Pelatihan**

Adapun indicator-indikator pelatihan (Marjaya & Pasaribu, 2019:134):

#### **1. Instruktur**

Instruktur mempunyai peran penting dalam menjalankan pelatihan yang diberikan instruktur yang baik akan bijak dalam melakukan tugasnya sebagai trainer sehingga membuat peserta mudah mengerti dalam penjelasannya

#### **2. Peserta**

Dalam melakukan pelatihan pastinya membutuhkan peserta dalam melakukan kegiatan tersebut. Peserta harus aktif dan bersedia untuk mengikuti pelatihan yang diikutinya sehingga pelatihan yang diberikan akan bisa diterapkan nantinya dalam pekerjaan

#### **3. Materi dan Metode pelatihan**

Materi yang disampaikan haruslah jelas dan tepat sasaran kepada audience sehingga tidak adanya gap atau ketidak atau kesenjangan antara sang pelatih dan peserta. Metode yang diberikan hendaklah menggunakan cara yang lebih simple dan mudah dipahami dengan begitu audience akan cepat tanggap atas pelatihan yang diberikan

### **2.1.3 Budaya Organisasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Dalam berorganisasi maka budaya sebagai pembentukan pola dalam internal ataupun eksternal dalam suatu perusahaannya hendaklah saling bekerja sama demi mengatasi masalah yang terjadi sehingga akan membuat kebiasaan yang mementingkan keselarasan sebuah organisasi (Hasi, 2019:211)

Suatu kebiasaan yang sudah diwarisi dari pendulu-pendulunya kepada karyawan baru guna menyelesaikan masalah yang ada di dalam organisasi. Pelaksanaannya haruslah konsisten dengan begitu dapat menyelesaikan tepat waktu dan efisien (Sinambela, 2019:554)

Filosofi organisasi akan tercipta dari kebiasaan dan nilai-nilai didalam perusahaan. Dengan suatu kuluture yang sudah terbiasa akan membuat proses dalam berorganisasi berjalan sesuai kehendak perusahaan. Culture yang diciptakan bisa membuat karyawan beradaptasi atau tidak dengan organisasinya (Meutia, 2019:121)

#### **2.1.3.2 Kekuatan Mempertahankan Budaya Organisasi**

Demi mempertahankan budaya yang baik maka membutuhkan kekuatan dalam berorganisasi (Sinambela, 2019:556):

##### **1. Praktik Seleksi**

Perusahaan ayng ingin maju hendaklah merekrut karyawan yang mempunyai ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang akan dikerjakan

## 2. Manajemen Puncak

Manajer sebagai panutan seharusnya mempunyai tingkah laku dan kepribadian yang baik sehingga karyawan akan mengikutinya

## 3. Sosialisasi

Karyawan baru yang belum mengetahui cara kerja dalam organisasi hendaknya teman sejawat atau manajer memberikan pengarahan guna karyawan baru dapat terbiasa di organisasi.

### **2.1.3.3 Indikator budaya organisasi**

Sebagaimana dimaksudkan beberapa indikator-indikator budaya organisasi (Hasi, 2019:212):

#### 1. Kebiasaan

Dalam berorganisasi karyawan mempunyai hak dan kewajibannya sebagai pekerja. Perkerjaan yang dilakukan atas dasar tanggung jawab yang telah diberikan atasan kepada karyawan. Dalam pembentukan tanggung jawab ini akan membuat karyawan akan terbiasa dengan pekerjaan sehingga pekerja akan disiplin dalam bekerja. Sehingga akan menciptakan pola atau tingkah laku yang sudah biasa dilakukannya

#### 2. Peraturan

Untuk membentuk berjalannya sebuah perusahaan maka peraturan mempunyai peran penting dalam pengorganisasian. Peraturan dibuat untuk diteladani dan dipatuhi bertujuan dapat mengontrol tingkah laku karyawan yang berarah negatif yang dapat merugikan perusahaan.

Peraturan dapat membentuk tingkah laku karyawan yang lebih baik dalam organisasi.

### 3. Nilai-nilai

Menentukan apakah karyawan bekerja dengan baik atau tidak maka adanya pengevaluasian dari atasan dengan adanya penilaian maka bisa disimpulkan apakah karyawan sudah mengikuti instruktur atau mematuhi atasannya. Memberikan evaluasi kepada karyawan akan berdampak pada *culture* perusahaan karena disitu akan dapat dilihat apakah karyawan sudah bisa terbiasa dengan budaya dalam organisasi tersebut.

#### **2.1.4 Kinerja karyawan**

##### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja karyawan**

Hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan baik secara kualitas atau kuantitas berdampak kelanjutan perusahaan. Kinerja karyawan akan membandingkan tugas yang diberikan dan hasil kerja. Tugas yang diberikan seharusnya dengan penuh tanggung jawab penuh berujung akan membuat kinerja karyawan yang dihasilkan akan maksimal (Hasi, 2019:210)

Prestasi kerja merupakan mengindikasikan kinerja seorang karyawan. Kinerja tidak sekedar berupa hasil yang dihasilkan namun dalam proses bekerja juga termasuk dalam kinerja karyawan. Kepuasan pelanggan suatu perusahaan merupakan menjadi sumber keuntungan bagi perusahaan maka dari itu kinerja karyawan merupakan proses yang menghasilkan kerja yang optimal (Sinambela, 2019:10)

Karyawan yang diberikan tugas dan tanggung jawabnya akan membentuk

kinerja dalam dirinya sendiri. Hasil yang dikerjakan merupakan hasil kerja para karyawan sehingga menambahkan kepuasan para manajer atas pekerjaan karyawan (Nolisa dan Edalmen, 2021:346)

#### **2.1.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja**

Literatur yang menjelaskan tujuan penilaian kinerja (Sinambela, 2019:25):

- a. Tujuan penilaian dapat langsung memengaruhi penilaian
- b. Tujuan penilaian tidak langsung terpengaruh
- c. Tujuan penilaian dapat mempengaruhi di mana penilai memasukkan informasi pelaku yang dinilai ketika membuat *judgement*.

#### **2.1.4.3 Indikator Kinerja karyawan**

Adapun indicator-iindikator kinerja karyawan (Hasi, 2019:210):

1. Kualitas kerja
 

Baik atau tidaknya pekerjaan dapat dilihat dari kualitas kerja yang diberikan karyawan, kualitas berupa pelayanan dan cepat tanggap dalam bekerja akan membuat kualitas kerja yang baik
2. Pelaksanaan tugas
 

Karyawan dengan pekerjaan yang sudah diberikan masing-masing setiap detail kerjanya diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pekerjaan yang baik adalah pekerjaan yang tidak menunda pekerjaannya
3. Tanggung jawab
 

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya hendaknya bertanggung jawab atas kesalahan yang diperbuatnya. Tanggung jawab merupakan



komitmen pekerja dengan organisasi

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti mencari referenssi yang berkaitan dengan permasalahan skripsi maka dari itu peneliti mendapatkan beberapa jurnal peneliti masa lampau yang berdekatan dengan judul:

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

<b>Nama</b>	<b>Judul</b>	<b>Alat analisis</b>	<b>Kesimpulan</b>
(Wicaksono et al., 2021)	Pengaruh pelatiba, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri, Tbk Jakarta	Analisis Berganda, Uji t, Uji F, Analisis Determinasi	Variabel pelatihan, motivasi dan budaya organisasi secara Bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhap kinerja karyawan PT Bank Mandiri,Tbk Jakarta
(Kirana & Pradipta, 2021)	Pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT JAK	Analisis Regresi Berganda, Uji t, Uji F, analisis Determinasi	Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JAK
(Shofi'unnafi, 2020)	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Pengkreditan Rakyat Candra Mukti Artha Yogyakarta	Analisis Regresi berganda	Variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Pengkreditan Rakyat Candra Mukti Artha Yogyakarta
(Kotangon et al., 2021)	Analisis pengaruh budaya organisasi, komunikasi, pelatihan dan Pendidikan terhadap kinerja pegawai sekteriat daerah kabupaten	Hasul uji Validitas, Hasil uji Realibilitas, Uji Asumsi klasik, Analisis determinasi	Variabel budaya oranisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sekteriat kabupaten

	mihasa tenggara		minahasa tenggara
(Yanuari, 2020)	Analisis motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Analisis Regresi berganda, Uji t	Variabel motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan
(Husda, 2019)	Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai	Hasil Uji Asumsi Klasik, Uji t	Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
(Nolisa dan Edalmen, 2021)	Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Harum Jaya	Uji t, Uji F	Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Harum Jaya

Sumber: Peneliti, 2022

## 2.3 Kerangka Berfikir

### 2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi didapatkan dari keinginan yang dicapai untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan. Motivasi sebagai penggerak karyawan untuk mendapatkan hasil yang diinginkannya membutuhkan arah dan ketekunan dalam bekerja. Motivasi sebagai bumbu dalam bekerja sangat berguna dapat meningkatkan Hasrat karyawan bekerja diakrenakan adanya dorongan untuk memuaskan kehasratannya dengan begitu akan terpengaruh dengan kinerja karyawan (Nolisa dan Edalmen, 2021:364)

Menurut penelitian (Nolisa dan Edalmen, 2021) berjudul “Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Harum Jaya didapatkan hasil motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Harum Jaya”

### **2.3.2 Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan**

Pelatihan merupakan suatu proses dimana karyawan meningkatkan kemampuannya dengan secara sistematis dan teroganisir sehingga akan berguna untuk jangka pendek. Pelatihan merupakan kegiatan agar karyawan dapat mengupgrade kemampuannya sehingga pekerjaan yang dilakukannya akan maksimal di masa sekarang atau kedepannya (Nolisa dan Edalmen, 2021:346). Penelitian yang dilakukan (Noratta & Prabowo, 2019) tajuk “Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Timur Raya Lestari dapat disimpulkan bahwasanya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”

### **2.3.3 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan**

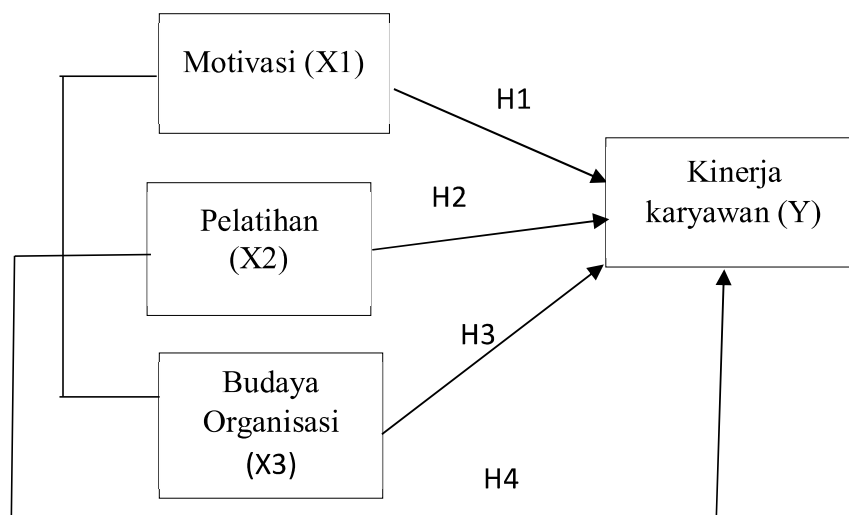
Dalam berorganisasi maka budaya sebagai pembentukan pola dalam internal ataupun eksternal dalam suatu perusahaannya hendaklah saling bekerja sama demi mengatasi masalah yang terjadi sehingga akan membuat kebiasaan yang mementingkan keselarasan sebuah organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu landasasn yang dapat membedakan ruang lingkup organiasasi satu dengan lainnya bahkan budaya organisasi dapat merioentasikan karyawan dengan perusahaan (Sinambela, 2019:554)

Berdasarkan penelitian (Kotangon et al., 2021) berjudul “Analisis pengaruh budaya organisasi, komunikasi, pelatuihan dan Pendidikan terhadap kinerja pegawai secretariat kabupaten minahasa tenggra. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”

### 2.3.4 Pengaruh motivasi, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan baik secara kualitas atau kuantitas berdampak kelanjutan perusahaan. Kinerja karyawan akan membandingkan tugas yang diberikan dan hasil kerja. Tugas yang diberikan seharusnya dengan penuh tanggung jawab penuh berujung akan membuat kinerja karyawan yang dihasilkan akan maksimal. Kinerja merupakan hasil yang diberikan karyawan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dengan tidak melanggar hukum dan melakukan secara legal (Nolisa dan Edalmen, 2021:346)

Dalam jurnal penelitian (Wicaksono et al., 2021) berjudul “Pengaruh pelatihan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank MAndiri,Tbk Jakarta didapat hasil pelatihan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri,Tbk Jakarta



**Gambar 2.1** Kerang Berpikir

## **2.4 Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan sementara dalam penelitian ini adapun hipotesis penelitian ini:

H1: motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KTM Resort Batam

H2: pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KTM Resort Batam

H3: budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KTM Resort Batam

H4: motivasi, pelatihan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KTM Resort Batam