

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Manusia membutuhkan dorongan positif yang dapat membangkitkan semangat dalam melakukan sebuah pekerjaan ataupun melakukan hal lainnya. Dorongan positif ini biasa kita sebut sebagai motivasi. Untuk dapat memiliki karyawan yang mempunyai semangat jiwa yang tinggi dalam bekerja pimpinan harus dapat memotivasi para karyawannya agar mengerahkan seluruh kemampuan dan berkontribusi untuk kemajuan perusahaan. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu (Telenggen, Saerang, & Lengkong, 2017: 3634). Motivasi merupakan suatu kondisi yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar tanpa adanya paksaan. Menurut (Arifin, Yusuf, & Hakim, 2017: 45) motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang diakibatkan oleh orang lain maupun dirinya sendiri untuk mencapai tujuan seperti orang lain bahkan melebihi.

Motivasi menurut (I. D. Santoso & Sitohang, 2017: 3) adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan atau tidak secara internal maupun eksternal yang hasilnya dapat positif atau negatif.

Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Fahmi, 2016: 87) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan – kebutuhan yang diinginkan sedangkan menurut (A. B. Santoso, 2017: 255) motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action atau activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

Menurut (Riniwati, 2016: 193-194) definisi motivasi sangat beragam, namun jika dianalisis dari beberapa definisi tersebut ada 2 hal yang mendasari yaitu adanya dorongan dan upaya mencapai tujuan. Definisi motivasi dari beberapa penulis sebagai berikut:

1. Kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan adalah motivasi.
2. Motivasi adalah keadaan internal individu yang melahirkan kekuatan, kegairahan dan dinamika serta mengarahkan tingkah laku pada tujuan.
3. Motivasi merupakan istilah yang digunakan untuk menunjukkan adanya sejumlah dorongan, keinginan, kebutuhan dan kekuatan. Oleh karena itu ketika perusahaan sedang membangkitkan motivasi para karyawan, berarti perusahaan sedang melakukan sesuatu untuk memberikan kepuasan pada motif, kebutuhan, dan keinginan para karyawan.

4. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.
5. Motivasi kerja adalah derajat kerelaan individu dalam menggunakan dan memelihara upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan proses yang berhubungan dengan psikologi yang mempengaruhi alokasi pekerja terhadap sumberdaya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi berpengaruh terhadap efektivitas dan produktivitas atau dapat dikatakan motivasi meningkatkan kinerja.

2.1.1.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (A. B. Santoso, 2017: 258-260) memberikan penjelasan bahwa motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor – faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yang berasal dari karyawan. Faktor intrinsik yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk: memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang dimiliki itu harus diperankan sendiri. Mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib dan mencari rezeki, akan diakui sebagai orang yang terhormat dan pengakuan ini tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal – hal berikut ini antara lain: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Walaupun dorongan kadar kemampuan bekerja itu berbeda – beda untuk

setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal – hal yang umum yang harus dipenuhi untuk mendapatkan kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam bekerja terdapat: hak otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran, dan kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

Faktor ekstrinsik juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor – faktor ekstrinsik itu adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang – orang yang ada ditempat tersebut. Pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja bagi para karyawan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari – hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini akan menguasai liku – liku pekerjaan dan penuh dengan sifat – sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati – matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah seringkali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan. Sebaliknya, orang – orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan pada mereka.

5. Status dan bertanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang akan merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan – kegiatan. Jadi, status dan kedudukan

merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari – hari.

6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Menurut (Budiyono & Wahyuati, 2017: 5) mengungkapkan yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain:

1. *Achievement* (prestasi kerja) adalah keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. *Advancement* (pengembangan diri) adalah suatu keinginan seseorang untuk mengembangkan karier pada perusahaan.
3. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri) adalah variasi pekerjaan dan kontrol atas metode serta langkah – langkah kerja.
4. *Recognition* (pengakuan) artinya karyawan memperoleh pengakuan dari kopersi bahwa ia adalah orang, berprestasi baik diberi penghargaan, dan pujian.

2.1.1.3 Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut (A. B. Santoso, 2017: 260) antara lain:

1. *Match*

Karyawan memiliki suatu tugas yang sejalan dengan minat dan kebutuhan maka karyawan akan lebih semangat dan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya dan mencapai tujuan yang diinginkan.

2. *Return*

Karyawan menimbang ganjaran ekstrinsik yang akan diperoleh seperti upah, gaji, tunjangan.

3. *Expectation*

Karyawan mempertimbangkan sejauh mana lingkungan kerja dalam memperlancar dalam menyelesaikan tugas. Motivasi berprestasi pegawai akan terlibat dari usaha – usahanya dalam mengemban tugas dan berupaya memberikan yang terbaik, serta berusaha secara maksimal.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Didalam sebuah perusahaan untuk mencapai hasil kinerja yang tinggi harus memiliki karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang tinggi pula. Pengetahuan dan keterampilan ini dapat diperoleh dengan diadakannya pelatihan bagi karyawan dari perusahaan tersebut. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan tersebut untuk memiliki tenaga kerja dengan pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang (Tendean, Mandey, & Nelwan, 2017: 2412). Pelatihan sendiri memiliki beragam pengertian dan salah satunya

menurut Departemen Pendidikan Nasional (Sinambela, 2016: 169) pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan dipertahankannya SDM yang kompeten.

Menurut (Rugian, Saerang, & Lengkong, 2017: 489) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian – keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Menurut (Kaengke, Tewal, & Uhing, 2018: 343) pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

2.1.2.2 Metode Pelatihan

Ada beberapa metode yang dapat digunakan organisasi/ perusahaan untuk memberikan pelatihan kepada karyawan menurut (Purwanto, 2017: 63) antara lain:

1. Belajar secara informal

Perusahaan tidak boleh meremehkan pentingnya atau nilai dari pelatihan informal. Survei dari *American society for training and development* memperkirakan sekitar 80% dari yang dipelajari karyawan mengenai pekerjaan, diperoleh bukan program pelatihan formal tapi melalui perangkat informal termasuk melaksanakan pekerjaan sehari – hari dengan kolaborasi dengan kolega mereka.

2. Pelatihan dengan peralatan audiovisual

Teknik pelatihan dengan menggunakan audiovisual seperti menggunakan video, power point, dan kaset video dapat sangat efektif dan telah luas digunakan. Audiovisual biayanya lebih mahal daripada pengajaran konvensional, tetapi memiliki beberapa keuntungan. Audiovisual lebih cenderung menjadi lebih menarik.

3. Pelatihan dengan menggunakan simulasi

Pelatihan simulasi (terkadang disebut pelatihan diruang depan) adalah sebuah metode dimana orang - orang dilatih belajar dengan peralatan yang sebenarnya atau dengan simulasi yang akan digunakan dalam pekerjaan, tetapi sebenarnya mereka dilatih diluar pekerjaan. Pelatihan simulasi juga dapat dilakukan pada sebuah ruangan terpisah dengan peralatan yang sama yang akan digunakan dalam pekerjaan.

2.1.2.3 Faktor – faktor yang Berperan dalam Pelatihan

Dalam pelaksanaan untuk meningkatkan mutu kemampuan serta keahlian dibutuhkan cara – cara yang sangat tepat. Pelatihan yang sesuai akan mempengaruhi hasil pengembangan dalam hal peningkatan mutu dan standar. Untuk bisa mengetahui dampak dari pelatihan secara menyeluruh terhadap hasil penampilan atau *performance* perlu diketahui ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan:

1. *Reaction*

Upaya yang dilakukan untuk mengetahui aksi reaksi ini dalam bentuk opini para peserta mengenai kegiatan program pelatihan. Upaya ini dilakukan untuk mencari informasi tingkat kepuasan para peserta kegiatan.

2. *Learning*

Faktor pembelajaran untuk mencari informasi sejauh mana para peserta pelatihan menguasai rancangan, keahlian serta manfaat selama kegiatan berlangsung.

3. *Behaviors*

Sifat serta *attitude* dari para peserta, pada saat mengikuti pelatihan mulai dari saat pembukaan sampai dengan saat berakhirnya pelatihan dapat dilihat dengan perubahan para peserta pelatihan setelah mengikuti program pelatihan.

4. *Organizational result*

Mengumpulkan informasi bertujuan untuk menguji efek pelatihan terhadap suatu kelompok kerja atau organisasi secara menyeluruh.

5. *Cost effectivity*

Digunakan untuk mengetahui kisaran biaya yang digunakan pada program pelatihan.

2.1.2.4 Indikator Pelatihan

Indikator – indikator kebutuhan akan pelatihan menurut (Purwanto, 2017: 63) antara lain:

1. Adanya peningkatan dalam absensi dan *labour turn over*

2. Tingkat kecelakaan kerja yang tinggi meningkat
3. Banyak terjadi keluhan karyawan
4. Terjadinya kemacetan produksi
5. Tingkat pemborosan yang tinggi
6. Penggunaan tenaga ahli/ staf yang berlebihan
7. Supervisi yang tidak efektif
8. Banyak pekerjaan yang menemui jalan buntu

Menurut (Wardani & Suhermin, 2017: 4) indikator pelatihan kerja, yaitu:

1. Kualitas materi pelatihan
2. Kualitas metode pelatihan
3. Kualitas instruktur pelatihan
4. Kualitas sarana dan fasilitas pelatihan
5. Kualitas pelatihan

Menurut (Siagian & Sitohang, 2017: 11) indikator pelatihan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan, yang diukur melalui: kelincahan mental berpikir dari segala arah dan ke segala arah, fleksibel konsep, kecakapan, bekerja keras, mampu berkomunikasi, rasa ingin tahu tentang pengetahuan, terbuka dan menerima informasi atau gagasan baru, dan arah hidupnya mantap dan mandiri.
2. Keterampilan, yang diukur melalui: menjalankan tugas dan mengadakan variasi.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Ada banyak pengertian tentang kinerja yang dikemukakan oleh para ahli terutama yang mempunyai keahlian dalam bidangnya masing – masing. Setiap pengertian pasti memiliki kekurangan dan kelebihan masing – masing, dalam pengertian itu ada yang cocok bagi suatu perusahaan dan ada pula yang tidak cocok. Adapun pengertian kinerja menurut (Fatimah, 2016: 16) merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh anggota organisasi atau perusahaan dalam rangka pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan padanya.

Menurut (Santoso & Sitohang, 2017: 4) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain itu, menurut (Fahmi, 2016: 137) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut (A. B. Santoso, 2017: 262) kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Menurut (Rugian et al., 2017: 489) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar

hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

2.1.3.2 Faktor – Faktor Kinerja

Adapun faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut (Budiyono & Wahyuati, 2017: 7) antara lain:

1. Faktor individu

Secara psikologi, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari – hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut (Siagian & Sitohang, 2017: 8-9) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor internal pegawai

Yaitu faktor – faktor dalam diri pegawai yang merupakan bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang. Faktor bawaan ini misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu faktor – faktor yang diperoleh misalnya profesionalisme, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai. Jadi semakin tinggi faktor – faktor internal tersebut makin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya makin rendah faktor – faktor internal tersebut makin rendah pula kinerja.

2. Faktor – faktor lingkungan internal organisasi

Dalam pelaksanaan tugas, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Menurut penelitian penggunaan robot akan meningkatkan produktivitas karyawan 14 sampai 30 kali lipat. Faktor internal organisasi lainnya adalah strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dari profesionalisme.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan, meningkatkan inflasi, menurunnya nilai nominal upah dan gaji karyawan. Jika inflasi tidak

diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi maka kinerja mereka akan turun.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Hersey, Blanchard dan Jhonson dalam (A. B. Santoso, 2017: 264-265) terdapat tujuh indikator kinerja:

1. Tujuan

Tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana mestinya.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan sesuai yang diharapkan.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Indikator kinerja karyawan menurut (Wardani & Suhermin, 2017: 4), sebagai berikut:

1. Kehadiran dan ketepatan waktu
2. Kemampuan dalam mengambil inisiatif
3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
4. Kerjasama dengan rekan kerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian (Siagian & Sitohang, 2017) membahas tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank UOB. Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian kausal komparatif dan alat analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Budiyono & Wahyuati, 2017) membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT MNC Sky Vision dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Adapun teknik analisa yang digunakan adalah analisa regresi berganda. Hasil pengujian menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi, dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik gaya kepemimpinan yang diterapkan guna membangun motivasi karyawan dalam bekerja, serta seberapa baik insentif yang diberikan perusahaan. Kondisi ini diperkuat dengan perolehan koefisien korelasi berganda sebesar 78,0% menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat. Hasil pengujian juga menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi, dan insentif masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Rugian et al., 2017) membahas tentang pengaruh disiplin kerja, pelatihan, kualitas kehidupan kerja dan konflik pekerjaan – keluarga terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT Bank BTPN Tbk cabang utama Manado). Jenis penelitian dalam studi ini adalah penelitian asosiatif dan data dianalisis menggunakan metode analisis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja, pelatihan, kualitas kehidupan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga memberikan pengaruh secara umum terhadap kinerja karyawan di PT Bank BTPN Tbk cabang utama Manado dan hanya disiplin kerja, motivasi dan kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh secara khusus terhadap kinerja karyawan di bank ini.

Penelitian (Purwanto, 2017) membahas tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Dharmas Indonesia. Jenis Penelitian yang digunakan adalah *conclusive research* yaitu menjawab suatu permasalahan yang memerlukan pemecahan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian secara simultan variabel pelatihan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian (A. B. Santoso, 2017) membahas tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) cabang Pamulang. Metode analisis data menggunakan deskriptif dan verifikatif dengan analisis regresi, determinasi, serta pengujian hipotesis secara parsial maupun secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap variabel dependen hal itu konsisten dengan nilai probability signification $< 0,05$, kontribusi pengaruhnya sebesar 49,2%. Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh probability F-statistic $< 0,05$ dengan demikian H1 diterima.

Peneliti (Mangkunegara & Waris, 2015: 1240) membahas tentang *effect of training, competence, and discipline on employee performance in company (case study in PT Asuransi Bangun Askrida)*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Bangun Askrida.

Peneliti (Selvarajan, Singh, & Solansky, 2018: 142) membahas tentang *performance appraisal fairness, leader member exchange and motivation to improve performance: a study of US and Mexico employees*. Metode dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teori LMX dan perspektif lintas budaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja, pertukaran anggota kepemimpinan, dan motivasi berhubungan positif untuk meningkatkan kinerja.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

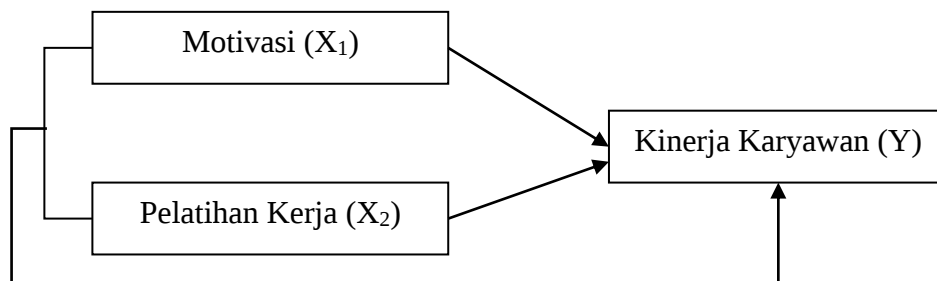
Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
(Siagian & Sitohang, 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank UOB	Analisis Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
(Budiyono & Wahyuni, 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT MNC Sky Vision	Analisis Regresi Linear Berganda	Gaya kepemimpinan, motivasi, dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
(Rugian et al., 2017)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado)	Analisis Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja, pelatihan, kualitas kehidupan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga memberikan pengaruh secara umum terhadap kinerja karyawan di PT Bank BTPN Tbk Cabang utama Manado dan hanya disiplin kerja, motivasi dan kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh secara khusus terhadap kinerja karyawan di bank ini.
(Purwanto, 2017)	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	<i>Conclusive research</i> yaitu memerlukan pemecahan dengan menggunakan pendekatan	Pelatihan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai universitas

		deskriptif kuantitatif	dharmas indonesia.
(A. B. Santoso , 2017)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang)	Deskriptif, analisis regresi, determinasi, Dan pengujian hipotesis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.
(Mangkunegara & Waris, 2015)	<i>effect of training, competence, and discipline on employee performance in company (case study in PT Asuransi Bangun Askrida)</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Bangun Askrida.
(Selvarajan et al., 2018)	<i>performance appraisal fairness, leader member exchange and motivation to improve performance: a study of US and Mexico employees.</i>	Teori LMX dan perspektif lintas budaya.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja, pertukaran anggota kepemimpinan, dan motivasi berhubungan positif untuk meningkatkan kinerja.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir ini diambil dari teori - teori yang dikutip dibawah dengan penjelasan variabel dependen Motivasi (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Bahana Galang Jaya Batam.

Gambar 2.0.1 Kerangka Berpikir



2.4 Hipotesis

Hipotesis ini diperkirakan dari beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi, pelatihan kerja dan hubungannya terhadap kinerja karyawan.

Dapat ditarik beberapa hipotesis dalam penelitian ini, antara lain:

H₁: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bahana Galang Jaya Batam.

H₂: Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bahana Galang Jaya Batam.

H₃: Motivasi dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bahana Galang Jaya Batam.