

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Motivasi

2.1.1.1. Pengertian Motivasi

Di kutip dari Hasibuan (2011: 95) tenaga pendorong yang menginspirasi gairah seorang individu untuk bekerja, membuat mereka ingin berkolaborasi, berkontribusi secara efektif dan terkonsolidasi dengan semua kekuatan dan upaya untuk mendapatkan kepuasan di sebut motivasi, sedangkan Sutrisno (2013: 109) mengemukakan motivasi adalah daya dorong seorang untuk melaksanakan kegiatan yang spesifik, motivasi kerap diartikan sebagai faktor yang pendorong seseorang. Dalam pandangan Mangkunegara (2014: 61) mengungkapkan motivasi merupakan energi pendorong yang memungkinkan karyawan untuk dibimbing atau dirancang untuk meraih sasaran yang ditetapkan instansi.

Di kutip dari pengertian menurut para ahli dalam Purwati & Satria (2017) menjelaskan motivasi merupakan kekuatan pendorong, sebab atau asas seseorang dari dalam diri orang tersebut untuk melakukan sesuatu atau kegiatan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan semakin semangat seseorang bekerja dan sebaliknya, sedangkan dalam penelitian Patmawati & Realize (2018: 132) menyatakan bahwa motivasi kerja penting untuk meningkatkan suatu efisiensi kerja. Orang yang bermotivasi tinggi akan melakukan yang terbaik untuk untuk membuat pekerjaan mereka sesukses mungkin.

Pengertian motivasi yang di kutip dari penelitian Firwish & Suhardi (2020) adalah kekuatan pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dalam rangka meraih sasaran instansi. Motivasi yaitu kemampuan pendorong, bersumber dari dalam maupun luar diri individu untuk menggapai sasaran yang diinginkan, sedangkan dalam penelitian Erica, Suryani, Hoiriah, & Vidada (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah hasrat dalam diri manusia untuk bertindak , dimana tindakan diyakini mampu memberikan sesuatu yang diinginkan atau dihasratkan. Demikian motivasi dapat dihasilkan jika ada dorongan yang dapat menggerakkan dirinya untuk melakukan sesuatu.

Berdasarkan beberapa sumber pendapat menurut para pakar dan kutipan dari penelitian sebelumnya maka disimpulkan bahwa motivasi adalah keadaan psikologis yang muncul dalam bentuk kekuatan pendorong dari dalam maupun luar diri seseorang. Kekuatan pendorong ini membuat seseorang untuk bertindak dalam berkolaborasi dan berkontribusi untuk mendapatkan kepuasan.

2.1.1.2. Tujuan Motivasi

Motivasi memiliki beberapa tujuan mengenai pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi adalah menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, berikut yaitu tujuan motivasi yang .didasarkan dalam pandangan Hasibuan (2014: 146):

1. Mendorong hasrat dan gairah karyawan
2. Meninggikan kepuasan dan moral karyawan
3. Meninggikan daya guna karyawan

4. Menjunjung tinggi kesetiaan dan konsistensi karyawan
5. Meningkatkan disiplin dan merendahkan tingkat ketidakhadiran karyawan
6. Memaksimalkan penyediaan karyawan
7. Membentuk atmosfer dan ikatan kerja yang baik
8. Meningkatkan produktivitas dan keterlibatan karyawan
9. Peningkatan kemakmuran karyawan
10. Meningkatkan kesadaran karyawan akan kewajiban terkait tugasnya.

Berdasarkan tujuan-tujuan motivasi menurut Hasibuan (2014: 146) di atas, dapat di simpulkan bahwa motivasi berperan krusial pada karyawan dalam mencapai sasaran mitra usaha.

2.1.1.3. Jenis-jenis Motivasi

Dalam pandangan Hasibuan (2014: 150) dikemukakan motivasi dibagikan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Motivasi Positif

Dalam motivasi positif, pimpinan instansi menyemangati karyawan dengan menghadiahkan penghargaan kepada mereka yang berkinerja lebih baik daripada yang berkinerja standar. Dibawah motivasi positif ini, moral bawahan akan meningkat. Penghargaan bagi karyawan bisa berwujud uang tunai, sarana pra-sarana, benda, dan lain sebagainya.

2. Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan instansi memberikan sanksi pada karyawan yang berkinerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif, antusiasme karyawan akan meningkat dalam jangka pendek karena takut akan hukuman, tetapi untuk jangka waktu lama, ini mungkin memiliki konsekuensi yang merugikan.

Dalam praktiknya, manajer perusahaan sering menggunakan kedua jenis motivasi ini. Itu harus digunakan secara tepat dan seimbang untuk meningkatkan moral karyawan. Sedangkan menurut Fahmi (2014) motivasi digolongkan menjadi dua jenis yakni sebagai berikut:

1. Motivasi Eksternal (dari luar)

Motivasi eksternal berasal dari luar diri seseorang. Motivasi ini mendorong seseorang untuk membentuk dan membangkitkan semangat seseorang dalam mengubah semua perilaku yang ia miliki saat ini ke aspek yang lebih baik.

2. Motivasi Internal (dari dalam)

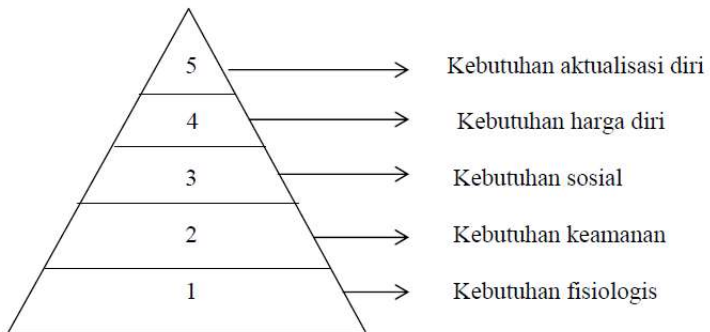
Motivasi internal adalah kekuatan yang mendorong dari dalam diri setiap orang – orang. Motivasi ini mendorong perilaku seseorang dalam melaksanakan sesuatu yang bermanfaat.

2.1.1.4. Teori-teori motivasi

Berikut merupakan teori-teori yang membahas tentang motivasi menurut para ahli yang di kutip dalam Sedarmayanti (2017: 155) yaitu:

1. **Teori Abraham Maslow**

Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow, teori ini digunakan untuk menjelaskan hasrat seorang yang harus dicukupi untuk memotivasi ia dalam bekerja. Maslow juga percaya setiap manusia termotivasi untuk memenuhi seluruh kebutuhan yang inheren pada diri manusia sesuai dengan waktu, keadaan, dan pengalaman. Kebutuhan dapat dijelaskan dengan hierarki dibawah ini:



Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Menurut Abraham Maslow

Penjelasan 5 peringkat hierarki kebutuhan Abraham Maslow yang sebagaimana dikutip oleh Mangkunegara (2013: 94) yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis, dijabarkan sebagai kebutuhan mendasar atau peringkat bawah, yakni hasrat akan primer, sekunder & tersier.
- b. Kebutuhan keamanan, yakni kebutuhan akan perlindungan jasmani dan rohani dari kriminalitas dan perselisihan.
- c. Kebutuhan sosial, yakni kebutuhan akan bersosialisasi, berinteraksi dan berbaaur untuk diterima oleh masyarakat.

- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan akan rasa segan atau mendapatkan kehormatan dari sesama.
- e. Kebutuhan akan aktualisasi diri, yakni kebutuhan untuk memanfaatkan keterampilan, kemampuan dan keahlian dalam menyampaikan masukkan dengan mengutarakan gagasan, memberikan penilaian dan komentar terhadap sesuatu.

2. Teori Frederick Herzberg

Frederick Herzberg berpendapat bahwa asas motivasi didasarkan pada dua aspek, yaitu aspek higiene dan motivator. Maslow memisahkan setiap kebutuhan sehingga menjadi 2 bagian, yakni kebutuhan mendasar atau peringkat bawah, serta berpendapat bahwa upaya terbaik dalam memotivasi adalah dengan mencukupi kebutuhan tingkat tinggi. Teori ini kerap disebut sebagai teori motivasi kesehatan (higienis). Menurut Frederick Herzberg setiap individu menghasratkan dua jenis aspek keinginan yaitu:

- a. Keinginan akan kesehatan atau perawatan. Aspek perawatan berhubungan dengan hasrat manusia yang berkeinginan untuk mendapatkan kenyamanan, kesehatan fisik dan perawatan diri.
- b. Faktor pemeliharaan menyangkut hasrat psikologis seorang individu. Hasrat ini mencakup serangkaian keadaan inheren, kepuasan kerja. Seandainya tingkat motivasi yang kuat dibangkitkan dalam pekerjaan, maka hasil pekerjaan yang baik akan tercipta.

3. Teori David Mc Clelland

David McClelland mengusulkan bahwasanya daya guna seorang individu benar-benar dipengaruhi oleh “virus mental” yang terdapat dalam dirinya. Virus mental adalah kekuatan mental yang menjadi asas kekuatan pendorong seseorang untuk menggapai hasil kerja semaksimal mungkin. Virus mental yang dimaksud terdiri atas tiga jenis dorongan, yaitu:

1. *Needs of achievement* (kebutuhan akan berprestasi)
2. *Needs affiliation* (kebutuhan akan berafiliasi)
3. *Needs of Power* (kebutuhan akan kekuasaan)

Berdasarkan teori David McClelland, pembangunan virus mental berperan penting untuk manajer, karena berefektif mengembangkan potensi lingkungan kerja. Bertujuan agar instansi produktif dalam mewujudkan tujuan utama instansi.

2.1.1.5. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi studi penelitian ini dipetik menurut pandangan Abraham Maslow dalam Hasibuan (2011: 105) yaitu adalah sebagai berikut:

1. **Kebutuhan Fisik**
Kebutuhan mendasar yang terdapat dalam instansi seperti hasrat karyawan akan upah, seragam dan lain-lain.
2. **Kebutuhan Keselamatan dan Kesehatan**
Kebutuhan akan keselamatan yang terdapat dalam instansi seperti tunjangan kesehatan, kecelakaan dan kondisi kerja.
3. **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan sosial yang terdapat dalam instansi, seperti relasi kolaborasi antar pimpinan dengan pekerja dan relasi kolaborasi pekerja dengan sesama rekan kerja.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan, seperti penghargaan dan apresiasi atas prestasi kerja dari pimpinan, peluang peningkatan jabatan kerja, keyakinan, kepercayaan, dan rasa hormat dari sesama rekan kerja.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Hasrat akan pengakuan diri, dengan mengandalkan keterampilan, kemampuan dan potensi diri dalam melakukan tugas yang lebih menantang untuk mencapai prestasi kerja.

2.1.2. Pelatihan

2.1.2.1. Pengertian Pelatihan

Pendapat Rivai & Sagala (2011: 212) dimana pelatihan ialah suatu tahapan teratur yang memperbaiki perilaku karyawan dengan tujuan untuk mencapai tujuan instansi. Pelatihan melibatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas saat ini, sedangkan menurut Bangun (2012: 201) kaidah mempertahankan atau meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan untuk bekerja secara efektif yaitu pelatihan.

Di kutip dari Widodo (2015: 82) pelatihan adalah serangkaian kegiatan pribadi, tujuannya adalah untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis, agar mampu menunjukkan tingkat kompetensi dibidangnya

masing-masing. Pelatihan adalah proses penyerapan materi yang berpotensi untuk karyawan dalam melaksanakan tugas yang sekarang sesuai dengan standar, sedangkan Kasmir (2016: 126) berpandangan pelatihan adalah tahapan pembentukan dan persiapan karyawan dengan meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan kemampuan dalam berperilaku profesional.

Di kutip dari pengertian menurut para ahli dalam Purwati & Satria (2017) menjelaskan pelatihan adalah metode pendidikan yang dilakukan dengan memberikan keterampilan kerja tertentu kepada karyawan. Pelatihan adalah segmen dari pendidikan yang melibatkan proses pembelajaran dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan formal. Metode-metode pelaksanaan pelatihan lebih mengutamakan praktek ketimbang teori serta jangka waktu pelaksanaan pelatihan relatif lebih singkat.

Dalam penelitian (Marjaya & Pasaribu, 2019) mengungkapkan bahwasanya pelatihan adalah edukasi jangka pendek yang memanfaatkan prosedur tersistematis dan terorganisir, sehingga para karyawan dapat menyerap teknik - teknik pengerjaan dan keterampilan untuk sasaran tertentu. Pelatihan adalah proses sistematis, dirancang untuk menyesuaikan perilaku karyawan guna pencapaian tujuan, sedangkan dalam penelitian (Gultom et al., 2019) menyatakan pelatihan adalah kegiatan untuk meninggikan kemampuan, keterampilan kerja dan tingkat profesionalisme dalam bekerja, dengan tujuan agar bisa meningkatkan kemampuan untuk menggapai sasaran perusahaan.

Berdasarkan beberapa sumber pendapat menurut para pakar dan kutipan dari penelitian sebelumnya maka disimpulkan bahwa pelatihan merupakan serangkaian

kegiatan pembelajaran atau pendidikan jangka pendek yang dilaksanakan oleh individu atau kelompok. Bertujuan untuk mempelajari materi-materi yang mampu meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan keahlian serta berperilaku profesional.

2.1.2.2. Tujuan Pelatihan

Tujuan instansi menyelenggarakan pelatihan kepada karyawan adalah untuk meningkatkan dan menyempurnakan kinerja karyawan, dengan harapan karyawan mampu beradaptasi dengan tujuan perusahaan. Maka dari itu, sebelum menyelenggarakan pelatihan akan di jelaskan terlebih dahulu tujuan pelatihan menurut Hasibuan (2010: 70) sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja

Melalui pelatihan, daya guna, kualitas dan kuantitas kerja karyawan akan semakin memadai. Karena keterampilan teknis, keterampilan kemanusiaan, dan keterampilan manajerial karyawan terus di tingkatkan.

2. Efisiensi

Pelatihan karyawan bermaksud untuk meninggikan daya guna energi, menghemat waktu, mengurangi bahan baku dan permintaan alat berat, mengurangi pemborosan dan menurunkan biaya produksi. Hal ini akan meningkatkan daya saing perusahaan.

3. Kerusakan

Pelatihan karyawan bermaksud untuk menurunkan taraf kerusakan pada bahan baku produksi dan peralatan. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang semakin mahir dalam melakukan pekerjaan.

4. Kecelakaan

Pelatihan bertujuan untuk menurunkan taraf kecelakaan kerja pada karyawan. Dengan ini anggaran medis yang harus dikeluarkan instansi bisa diminimalisir.

5. Pelayanan

Pelatihan bertujuan untuk melatih pemberian pelayanan oleh karyawan kepada pelanggan. Karena pemberian pelayanan yang bermutu kepada kolega instansi sangat penting.

6. Moral

Melalui pelatihan, moral karyawan akan meningkat, karena keahlian dan keterampilan mereka disesuaikan dengan pekerjaan, sehingga rasa antusias untuk menyelesaikan pekerjaan mereka semakin tinggi.

7. Karier

Melalui pelatihan, peluang pengembangan karir karyawan lebih besar. Karena pengembangan karir didasarkan pada keahlian, keterampilan, dan potensi kerja seseorang.

8. Balas Jasa

Melalui pelatihan, imbalan seperti gaji, upah, insentif karyawan akan meningkat dikarenakan kinerja yang semakin membaik.

9. Konsumen

Pelatihan karyawan akan bermanfaat baik bagi konsumen, hal ini dikarenakan konsumen akan mendapatkan produk atau layanan yang lebih bermutu.

Tujuan dari pelatihan adalah untuk meninggikan kapasistas produksi, kualitas, mempersiapkan tenaga kerja, meninggikan moral tenaga kerja, memberikan kompensasi, meninggikan keselamatan kerja, mencegah penurunan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja serta meningkatkan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja (Widodo, 2015: 84). Tujuan pelatihan adalah untuk menunjukkan bahwasanya pelatihan berperan penting untuk pengembangan karyawan dan instansi itu sendiri.

2.1.2.3. Jenis-jenis Pelatihan

Menurut pandangan Widodo (2015: 86) pelatihan yang kerap diselenggarakan oleh instansi pada umumnya adalah:

1. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)
2. Magang (*apprenticeship*)
3. Pelatihan di luar kerja (*of-the-job training*)
4. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)
5. Simulasi kerja (*job stimulation*)

2.1.2.4. Indikator Pelatihan

Adapun indikator pelatihan studi penelitian ini dipetik menurut Mangkunegara (2013: 62) yaitu adalah sebagai berikut:

1. Jenis Pelatihan

Jenis pelatihan yang diberikan kepada karyawan didasarkan pada analisis kebutuhan peningkatan karyawan.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus spesifik dan terukur, sehingga pelatihan yang akan diselenggarakan mampu meningkatkan keterampilan kerja peserta. Dengan tujuan agar peserta mampu memahami etika kerja dan menjunjung tinggi etika kerja yang harus diterapkan dan mencapai sasaran kinerja yang dituntut semaksimal mungkin.

3. Materi Pelatihan

Materi pelatihan yang diselenggarakan bisa sebagai pengelolaan (manajemen), moral kerja, koordinasi, kedisiplinan, etika bekerja dan laporan pekerjaan.

4. Metode yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan ialah teknik keikutsertaan, seperti pertukaran pikiran kelompok, pertemuan, simulasi, permainan peran (demonstrasi), permainan, latihan dan pengujian materi serta kerja kelompok dalam ruang kelas serta *study visit* (kunjungan belajar).

5. Kualifikasi Peserta

Karyawan instansi yang memenuhi persyaratan kualifikasi kompetensi akan direkomendasikan oleh pimpinan perusahaan untuk diikuti sertakan ke pelatihan.

6. Kualifikasi Pelatih

Pelatih/instruktur yang menyediakan materi pelatihan harus berpengetahuan dan ahli dalam bidangnya yang terkait dengan materi pelatihan sebagai persyaratan kualifikasi.

7. Waktu (Banyaknya Sesi)

Jumlah tahapan pelatihan mencakup 67 sesi pembahasan materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan. Oleh karena itu, jumlah sesi pelatihan adalah 70 sesi. Semakin banyak pelatihan yang diterima karyawan, semakin tinggi kemampuan dan keterampilan karyawan.

2.1.3. Kinerja

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Dikutip dari pandangan Hasibuan (2012: 34) mengemukakan kinerja adalah pencapaian prestasi kerja oleh seorang individu saat melaksanakan kewajiban yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu, sedangkan menurut (Kaswan, 2012: 187) kinerja adalah tingkat penyelesaian seseorang dalam suatu periode waktu tertentu secara keseluruhan.

Dikutip dari Widodo (2015: 131) menjelaskan kinerja merupakan hasil pekerjaan menyerupai fisik ataupun nonfisik yang telah dilakukan, sedangkan dalam Mangkunegara (2016: 67) mengungkapkan kinerja ialah hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan karyawan berdasarkan kewajiban yang di bebankan kepada mereka.

Dikutip dari pengertian menurut para ahli dalam penelitian yang dilakukan (Purwati & Satria, 2017) menjelaskan kinerja adalah taraf pencapaian hasil pelaksanaan kewajiban spesifik diskriminatif. Istilah kinerja mengacu pada kinerja kerja atau kinerja sesungguhnya atau kualitas dan kuantitas pekerjaan yang harus digapai setiap individu ketika melakukan pelaksanaan mengenai kewajibannya.

Dikutip dari penelitian yang dilakukan oleh Sulasri & Suhardi (2017) menjelaskan kinerja adalah paparan jenjang pencapaian dari implementasi kegiatan perencanaan kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, misi dan visi instansi sebagaimana diuraikan dalam *strategic planning* suatu instansi, sedangkan pengertian kinerja dalam penelitian Nababan & Siagian (2020) adalah hasil dari alur kerja spesifik yang di rencanakan pada waktu dan tempat dari karyawan serta instansi terkait. Kinerja adalah tanggung jawab atau kewajiban yang diberikan instansi oleh setiap karyawan untuk meningkatkan hasil kerja, baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas

Berdasarkan beberapa sumber pendapat menurut para pakar dan kutipan dari penelitian sebelumnya maka di tarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja ialah prestasi kerja, baik dalam bentuk kualitas atau kuantitas pekerjaan yang dilakukan seseorang atau individu dalam bentuk fisik atau non-fisik, saat menyelesaikan tugas atau kewajiban tertentu.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa aspek menurut pendapat Kasmir (2016: 189-193) yaitu:

1. Keterampilan dan keahlian

Keterampilan dan keahlian yang dimiliki seseorang. Tingginya tingkatan keterampilan dan keahlian seseorang, semakin banyak kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan benar.

2. Pengetahuan

Pengetahuan terkait pekerjaan. Seorang dengan pengetahuan terkait pekerjaan yang baik akan memberikan prestasi yang bentuk dalam pekerjaan yang telaten, ataupun sebaliknya. Seseorang dengan pengetahuan kerja yang minim memberikan dampak prestasi kerja yang tidak memuaskan.

3. Rancangan kerja

Rencana kerja yang dapat membantu karyawan mencapai tujuan mereka. Ini berarti bahwa setiap pekerjaan yang mempunyai desain yang baik, itu akan membuatnya lebih mudah untuk melakukan pekerjaan dengan sempurna.

4. Motivasi kerja

Kekuatan yang menginspirasi individu untuk bekerja. Jika seseorang individu menyangandang hasrat internal atau eksternal yang kuat, maka karyawan akan termotivasi untuk mengerjakan sesuatu.

5. Kepemimpinan

Sikap dan tingkah laku pemimpin dalam memerintahkan bawahan mereka untuk melaksanakan tanggung jawab dan kewajiban yang mereka berikan.

6. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang sebelum dan sesudah bekerja. Hasil kerja yang baik menandakan karyawan merasa senang atau bersemangat dalam bekerja.

7. Loyalitas

Loyalitas karyawan adalah ketersediaan karyawan untuk mempertahankan pekerjaan mereka dan membela instansi dimana mereka bekerja.

8. Komitmen

Komitmen berarti karyawan mematuhi kebijakan instansi di tempat ia bekerja.

9. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah upaya karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan serius. Disiplin kerja dapat berbentuk waktu, misalnya selalu hadir tepat pada waktunya, dan mengikuti instruksi yang di berikan ke dia. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Diantara beberapa faktor diatas yang mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti hanya mengusulkan dua faktor yang akan digunakan sebagai objek penelitian, yaitu motivasi kerja dan pelatihan.

2.1.3.3. Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja studi penelitian ini dipetik menurut Kasmir (2016: 208-210) yaitu adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas adalah jenjang penyelesaian sebuah kegiatan yang hasilnya mendekati kesempurnaan. Semakin sempurna produk, semakin baik kinerjanya.

2. Kuantitas (jumlah)

Penskalaan kinerja bisa dilaksanakan dengan memantau kuantitas (jumlah) yang di hasilkan setiap seorang individu. Semakin banyak yang dihasilkan semakin baik kinerjanya. Sebaliknya, jika semakin sedikit yang dihasilkan semakin tidak baik kinerjanya.

3. Waktu (jangka waktu)

Batas waktu penyelesaian pekerjaan akan diberikan. Ini menandakan bahwa waktu penyelesaian pekerjaan terdapat batas waktu minimal dan batas waktu maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerjasama antar karyawan

Kinerja biasanya terkait dengan kolaborasi antara karyawan dengan karyawan dan antara pemimpin dan karyawan. Kolaborasi ini kerap disebut sebagai kolaborasi antar individu. Dalam kolaborasi ini, karyawan diukur apakah mampu berkolaborasi.

5. Penekanan biaya

Sebelum melakukan kegiatan. biaya yang di keluarkan untuk setiap kegiatan perusahaan telah dianggarkan. Ini berarti biaya yang dianggarkan adalah referensi yang bertujuan agar tidak melebihi dari biaya yang telah dianggarkan.

6. Pengawasan

Melalui pengawasan, karyawan akan menyandang rasa tanggung jawab yang tinggi untuk pekerjaan mereka. Jika terjadi kesalahan dalam bekerja, lebih memudahkan untuk mengoreksi dan melakukan perbaikan sesegera mungkin.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam studi penelitian ini, ditampilkan berbagai macam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu terkait dengan variabel motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, yaitu:

1. Peneliti (Purwati & Satria, 2017) yang melakukan penelitian yang berjudul *“The Effect of Recruitment, Motivation and Job Training to Employee Performance at CV Skala Sport Pekanbaru”*. Penelitian memakai variabel independen motivasi kerja dan pelatihan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Perolehan hasil dari penelitian ini di tarik sebuah kesimpulan variabel motivasi dan pelatihan secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan mengenai variabel kinerja karyawan.
2. Peneliti (Sujatmiko & Realize, 2018) melakukan penelitian yang berjudul *“Effect of Motivation and Discipline on Employees Performance of PT*

- Cipta Catur Mahkota*". Penelitian ini menggunakan variabel independen motivasi dan disiplin terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menarik sebuah kesimpulan variabel motivasi dan disiplin secara parsial maupun simultan berpengaruh secara signifikan mengenai variabel kinerja karyawan.
3. Peneliti (Patmawati & Realize, 2018) yang melakukan penelitian yang berjudul "*The Effect of Motivation and Discipline toward Performance of Employee on PT Sempurna Readymix Concrete*". Penelitian ini memakai variabel independen motivasi kerja dan pelatihan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Perolehan hasil penelitian ini menarik sebuah kesimpulan variabel motivasi dan disiplin secara parsial maupun simultan mempengaruhi secara signifikan mengenai variabel kinerja karyawan.
 4. Peneliti (Siagian & Falentino, 2019) yang melakukan penelitian yang berjudul "*Analisis Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kansai Indo Warna*". Penelitian ini menggunakan variabel independen kompensasi dan motivasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Perolehan hasil mengenai penelitian ini menyampaikan bahwa variabel kompensasi dan motivasi secara parsial maupun simultan mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
 5. Peneliti (Laia, 2019) melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ISS Indonesia Cabang Medan*". Penelitian ini memakai variabel independen pelatihan kerja dan motivasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menarik sebuah kesimpulan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi secara parsial maupun simultan mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

6. Penelitian yang diteliti oleh (Suratman, 2019) yang berjudul penelitian “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Mega Baja”. Penelitian ini menggunakan variabel independen motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menarik sebuah kesimpulan variabel motivasi dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara signifikan.
7. Penelitian yang diteliti oleh (Afif & Dudija, 2019) dengan judul penelitian “*Influence of Work Motivation and Training toward Employee Performance In The Directorate of Human and General Resources of PT Pos*”. Penelitian ini memakai variabel independen motivasi kerja dan pelatihan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini berkesimpulan bahwa variabel motivasi kerja dan pelatihan secara parsial maupun simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara signifikan.
8. Peneliti (Firwish & Suhardi, 2020) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Graha Dwi Perkasa”. Penelitian ini memakai variabel independen motivasi, disiplin dan kompensasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berkesimpulan bahwa variabel motivasi,

disiplin dan kompensasi secara parsial maupun simultan mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

9. Peneliti (Mali, 2020) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Fluid Sciences Batam”. Penelitian ini memakai variabel independen motivasi dan kompensasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menarik sebuah kesimpulan bahwa variabel motivasi dan kompensasi secara parsial maupun simultan mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Astri Ayu Purwati & Hendri Satrian (2017)	<i>The Effect of Recruitment, Motivation and Job Training to Employee Performance at CV Skala Sport Pekanbaru</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial menyatakan motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Secara simultan menyatakan motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Wahyu Arif Sujatmiko & Realize (2018)	<i>Effect of Motivation and Discipline on Employees Performance of PT Cipta Catur Mahkota</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial menyatakan motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Secara simultan menyatakan motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Dewi Patmawati & Realize (2018)	<i>The Effect of Motivation and Discipline Toward Performance of Employee on PT Sempurna Readymix Concrete</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial menyatakan motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Secara simultan menyatakan motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan

			terhadap kinerja karyawan.
4	Falentino & Mauli Siagian (2019)	Analisis Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kansai Indo Warna	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial menyatakan kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Secara simultan menyatakan kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Lanjutan

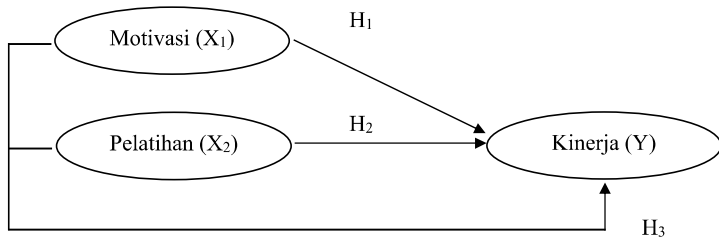
5	Malatina Laia (2019)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ISS Indonesia Cabang Medan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial menyatakan pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Secara simultan menyatakan pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.
6	Suratman (2019)	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Mega Baja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial menyatakan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Secara simultan menyatakan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Luthfi Seftian Afif & Dudija (2019)	<i>Influence of Work Motivation and Training Toward Employee Performance in The Directorate of Human and General Resources of PT Pos</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial menyatakan motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Secara simultan menyatakan motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Sammy Firwish & Suhardi (2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Graha Dwi Perkasa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial menyatakan motivasi, pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 2. Secara simultan menyatakan motivasi, pelatihan dan

			kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
9	Viktor Manek Mali (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Fluid Sciences Batam	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial menyatakan motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Secara simultan menyatakan motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Peneliti, 2020

2.3. Kerangka Pemikiran

Sesuai kajian teori, penelitian terdahulu dan uraian permasalahan yang sudah dikemukakan diatas, berikut ini adalah kerangka pemikiran yang diteliti yakni:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan kajian teori yang dipetik menurut pandangan para pakar, penelitian terdahulu dan permasalahan yang sudah dikemukakan atau dipaparkan pada penjelasan sebelumnya, berikut ini adalah penetapan hipotesis yakni:

H₁ = Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wonder Trend Indonesia

H₂ = Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wonder Trend Indonesia

H₃ = Motivasi dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wonder Trend Indonesia