

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Landasan Teori

2.1.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya ialah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia.

Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia) dengan demikian secara sederhana pengertian sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Menurut Ndaraha dalam Sutrisno (2011:4) “Sumber daya manusia adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja menilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity* dan *imagination*; tidak semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya”.

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2003:3) “Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi”.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Sistem manajemen Sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru.

Menurut Irianto dalam Sutrisno (2011:7) terdapat beberapa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang diantaranya meliputi:

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membentuk kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal
- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standart organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut Sutrsino (2011:8) menerangkan Suatu Manajemen Sumber Daya Manusia terdapat beberapa tujuan yang meliputi:

- 1) Memperbaiki tingkat produktivitas.
- 2) Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
- 3) Menyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Menurut Sofyandi (2008:11) manajemen sumber daya manusia memiliki empat tujuan utama, diantaranya:

- 1) Tujuan Organisasional
Ditunjukkan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektifitas organisasi.
- 2) Tujuan Fungsional
Ditunjukkan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 3) Tujuan Sosial
Ditunjukkan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan manipulasi dampak positif terhadap organisasi.
- 4) Tujuan Personal
Ditunjukkan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi.

c. Prinsip Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suhiarto (2012:6) ada beberapa prinsip dalam pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu:

- 1) Orientasi pada pelayanan, dengan berupa memenuhi kebutuhan dan keinginan sumber daya manusia di mana kecenderungannya sumber daya manusia yang puas akan selalu berusaha memenuhi kebutuhan dan keinginan para konsumennya.
- 2) Membangun kesempatan terhadap sumber daya manusia untuk berperan aktif dalam perusahaan, dengan tujuan untuk menciptakan semangat kerja dan memotivasi sumber daya manusia agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- 3) Mampu menemukan jiwa *interpreneur* sumber daya manusia perusahaan, yang mencakup:
 - 1) Menginginkan adanya akses ke seluruh sumber daya manusia perusahaan.
 - 2) Berorientasi pencapaian tujuan perusahaan.
 - 3) Memotivasi kerja yang tinggi.
 - 4) Percaya diri yang tinggi.
 - 5) Berani mengambil resiko.
 - 6) Bersedia bekerja keras.
 - 7) Mampu menyelesaikan pekerjaan.
 - 8) Berpandangan jauh ke depan

Sofyandi (2008:98) Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses Manajemen Sumber Daya Manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi, kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi sumber daya manusia yaitu: penilaian kinerja (*performance appraisal*) yang menjadi dasar bagi pelatihan dan pengembangan karyawan *training* dan *development*.

2.1.1.2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin, *mavere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Robbins dan Counter dalam Priansa (2011:171) “Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”. Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2007:378) “Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*”. Menurut Greenberg dan Baron (2003:190) “Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan”. Menurut Mitchell (dalam Winardi,2001:2)“Motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu”.

b. Pola Motivasi

Menurut Hasibuan (2006:220) mengemukakan pola motivasi ada beberapa petunjuk yang perlu diperhatikan diantaranya sebagai berikut:

- 1) *Achievment motivation* adalah suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan. Untuk kemajuan dan pertumbuhan.
- 2) *Affiliation motivation* adalah dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain.
- 3) *Competence motivation* adalah dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan dengan pekerjaan yang bermutu tinggi.

- 4) *Power motivation*. Adalah dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil risiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

c. Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Sunyoto (2012:17) diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Memperthankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
- 12) Dan lain sebagainya.

d. Langkah Motivasi

Menurut Sunyoto (2012:17) dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin sebagai berikut:

- 1) Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahannya.
- 2) Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
- 3) Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
- 4) Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
- 5) Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbentuk-bentuk.
- 6) Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistik

e. Faktor Motivasi

agar lebih giat lagi untuk berkerja di perlukan faktor-faktor motivasi, antara lain:

1. Promosi
Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi kerja
Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.
3. Pekerjaan itu sendiri
Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja.
4. Penghargaan
Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.
5. Tanggung jawab
Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya.
6. Pengakuan
Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan.
7. Keberhasilan dalam bekerja
Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

f. Teori Motivasi

Menurut Sunyoto (2012:12)

tinggi atau rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang mencerminkan semangat bekerja orang tersebut. Salah satu teori kepuasan yaitu:

1. Kebutuhan manusia tersusun dalam hierarki, mulai hierarki kebutuhan yang paling dasar sampai kebutuhan yang kompleks atau paling tinggi tingkatnya.
2. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat mempengaruhi perilaku seseorang, di mana hanya kebutuhan yang belum terpuaskan yang dapat menggerakkan perilaku.
3. Kebutuhan yang lebih tinggi berfungsi sebagai motivator jika kebutuhan yang hierarkinya lebih rendah paling tidak boleh terpuaskan secara minimal.

Menurut Maslow dalam Sunyoto (2012:12) menyebutkan kebutuhan manusia tersusun dalam suatu (*hierarchy*) itu bertingkat-tingkat sebagai berikut:

- 1) *Physiological needs* (kebutuhan fisik = biologis) Yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara perumahan dan lain-lain.
- 2) *Safety and security needs* (keamanan dan keselamatan) Adalah kebutuhan akan keamanan dari acaman, yakni

merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

- 3) *Affiliation or acceptance needs* (Belongingness) Adalah kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya.
- 4) *Esteem or status needs* Adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- 5) *Self actualization* Adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi seorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan lainnya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Hasibuan (2006:223) Teori Kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan material maupun nonmaterial yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya.

Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi maka semangat bekerjanya akan semakin baik pula. Jadi pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan berindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan (*inner needs*) dan kepuasannya. Semakin tinggi satandar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan maka semakin giat orang itu bekerja.

2.1.1.3. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Secara umum perusahaan melihat arti pentingnya pendidikan dan pelatihan karyawan yaitu untuk mengimbangi perkembangan perusahaan itu sendiri atau menjawab tantangan teknologi. Dalam dunia usaha dimana

persaingan semakin tajam, perusahaan perlu mengelola program pelatihannya agar perusahaan dapat bertahan atau bahkan berkembang. Pelatihan yang baik akan menghasilkan karyawan yang bekerja secara lebih efektif dan produktif sehingga prestasi kerjanya pun meningkat.

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2009:44) definisi “Pelatihan adalah Proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dalam pragmatic.

Menurut Moekijat (1991:4) mengatakan pelatihan sebagai berikut: pelatihan diperlukan untuk membantu pegawai menambah kecakapan dan pengetahuan yang berhubungan erat dengan pekerjaan dimana pegawai tersebut bekerja. Terdapat tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut latihan;

1. Latihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya.
2. Latihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang diterapkan dalam pekerjaannya sehari-hari.
3. Latihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu yang sedang dilaksanakan ataupun pekerjaan yang akan diberikan pada masa yang akan datang.

Pernyataan-pernyataan tentang pelatihan di atas mengungkapkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna mendapatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja pekerjaan.

Terdapat berbagai macam pengertian yang diberikan oleh para ahli tentang pelatihan. Berikut beberapa pendapat ahli mengenai definisi pelatihan.

Menurut Chan dalam Priansa (2014:175) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Terdapat dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu ditingkatkan, ada kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini, dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, pembelajaran bukan memenuhi kebutuhan masa depan, namun tidak dimanfaatkan segera.

Menurut Caple dalam Priansa (2014:175) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan/sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Tujuan pelatihan, dalam situasi kerja, adalah untuk memungkinkan seseorang pegawai memperoleh kemampuan agar ia dapat melakukan tugas atau pekerjaan secara memadai, dan menyadari potensi yang mereka miliki.

Menurut Tyson dalam Priansa (2014:176)“menyatakan bahwa pelatihan bertujuan untuk mencapai tujuan jangka pendek organisasi sedangkan pendidikan diarahkan pada pembangunan pegawai jangka panjang”.

Menurut Biech dalam Priansa (2014:176) menyatakan bahwa pelatihan adalah tentang perubahan, tentang transformasi, tentang pembelajaran. Pelatihan adalah proses yang dirancang untuk membantu pegawai mempelajari keterampilan, pengetahuan, atau sikap baru. Akibatnya, pegawai tersebut akan membuat perubahan atau tranformasi yang meningkatkan kinerjanya. Perbaikan ini memastikan bahwa pegawai dan organisasi mampu melakukan hal hal yang lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas yang lebih tinggi dan laba atas investasi yang lebih baik.

Menurut Barbazette dalam Priansa (2014:176) menyatakan bahwa pada umumnya, fungsi pelatihan dalam organisasi adalah untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan serta membentuk sikap yang akan memenuhi kebutuhan bisnis organisasi. Sebagai contoh, pegawai penjualan akan melihat bahwa pegawai memiliki pengetahuan produk yang kurang ketika produk baru muncul atau produk lama di *upgrade*. Seringkali kedalaman kebutuhan tersebut dinilai untuk menentukan pengetahuan yang kurang dari pegawai penjualan. Setelah pelatihan, penilai dapat dilihat sebagai solusi untuk memberikan informasi yang aktual.

Menurut Priansa (2014:196) menyatakan bahwa pelatihan adalah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara baik, lebih cepat, lebih mudah dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik. Program pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi memiliki sejumlah tujuan dan manfaat yaitu produktivitas, kualitas, perencanaan tenaga kerja, moral, kompensasi tidak langsung, keselamatan dan kesehatan, pencegahan kadaluarsa serta perkembangan pribadi.

b. Jenis – Jenis Pelatihan

Menurut Mathis dan Jackson dalam Yani (2012:83) pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi tujuan berbeda dan dapat diklarifikasikan ke dalam berbagai cara, yang meliputi:

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin: dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).
2. Pelatihan pekerjaan/teknis: memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.
3. Pelatihan antar-pribadi dan pemecahan masalah: dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.
4. Pelatihan pengembangan dan inovatif: menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasi untuk masa depan.

c. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Sikula dalam Priansa (2014:176) Program pelatihan yang dilaksanakan organisasi memiliki sejumlah tujuan dan manfaat menyatakan sebagai berikut:

1. Produktivitas
Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi.
2. Kualitas
Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas pegawai namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari *output* yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.
3. Perencanaan tenaga kerja
Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam organisasi, sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik baiknya. Dalam perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas dari pegawai yang direncanakan, untuk memperoleh pegawai dengan kualitas yang sesuai dengan yang diarahkan.
4. Moral
Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.
5. Kompensasi tidak langsung
Pemberian kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atau prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, dimana dengan mengikuti program tersebut pegawai yang

bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.

6. Keselamatan dan kesehatan

Merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu organisasi sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.

7. Pencegahan kadaluarsa

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreatifitas pegawai, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

8. Perkembangan pribadi

Memnebrikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

Menurut Simamora dalam Priansa (2014:179) menyatakan bahwa manfaat dari program pelatihan adalah:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar standar kinerja yang diterima.
3. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan baik antara organisasi dan pegawai, pimpinan dan pegawai, maupun diantara para pegawai yang ada dalam organisasi.
4. Memenuhi persyaratan perencanaan SDM yang ada.
5. Mengurai jumlah dan biaya kecelakaan kerja yang terjadi di dalam organisasi.
6. Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka dalam organisasi.

d. Prinsi – Prinsip Pelatihan

Menurut Mangkunegara dalam Priansa (2014:180) Pelatihan dilaksanakan dengan berpedoman kepada jumlah prinsip yang saling berkaitan sebagai berikut:

1. Materi yang diberikan secara sistematis dan berdasarkan kepada tahapan tahapan.
2. Tahapan tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
3. Pelatih mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
4. Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta.
5. Menggunakan konsep pembentukan (*shaping*) perilaku.

e. Metode Pelatihan

Menurut Priansa (2014:192) Beberapa metode pelatihan yang sering digunakan dalam pelatihan diantaranya:

1. **Praktik Kerja Langsung (On The Job Training).**
Sistem ini memberikan tugas kepada pimpinan langsung pegawai untuk melatih pegawainya. Oleh karena itu, keberhasilan pelatihan sangat bergantung kepada kemampuan pimpinan langsung pegawai untuk memberikan pelatihan bagi pegawainya.
2. **Vestibule.**
Merupakan bentuk pelatihan dimana pelatihnya bukanlah bersal dari pimpinan pegawai langsung, melainkan pelatih khusus (*trainer specialist*). Melalui percobaan dibuat suatu duplikat dari bahan, alat, dan kondisi sebenarnya yang ditemui dalam pekerjaan. Salah satu bentuk *vestibule* adalah simulasi.
3. **Magang (Apprenticeship).**
Sistem magang ini dipergunakan untuk pekerjaan pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang relatif tinggi. Program magang ini bisa mengkombinasikan antara *on the job training* dengan pengalaman, serta petunjuk di kelas dalam pengetahuan tertentu sesuai dengan tujuan dan kebutuhan organisasi.
4. **Kursus Keahlian.**
Merupakan bentuk pelatihan pegawai yang lebih mirip pendidikan. Kursus biasanya diadakan untuk memenuhi minat pegawai dalam berbagai bidang pengetahuan tertentu atau bidang lain di luar bidang pekerjaannya.

f. Tantangan Kebutuhan Pelatihan

Menurut Priansa (2014:195) menyatakan bahwa sejumlah tantangan yang dihadapi berkenaan dengan pentingnya pelatihan SDM adalah:

1. **Keusangan.**
Terjadi apabila pegawai tidak lagi mempunyai pengetahuan atau kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan efektif. Meskipun keusangan mungkin disebabkan adanya perubahan dalam diri pegawai, tetapi lebih mungkin sebagai hasil kegagalan pegawai untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi baru, atau perubahan lainnya.
2. **Perubahan Sosioteknis.**
Merupakan tantangan bagi departemen SDM dalam mempertahankan SDM yang efektif. Misalnya penggunaan mesin otomatis akan memaksa organisasi untuk merancang kembali program pelatihan SDM.
3. **Perputaran Pegawai**

Program program pelatihan SDM harus mampu mengantisipasi kemungkinan pegawai keluar dari organisasi. Namun di sisi lain, pelatihan SDM juga dapat menimbulkan dan mendorong perputaran pegawai di organisasi berlangsung secara dinamis.

g. Indikator pelatihan

Menurut Mangkunegara dalam Yani (2012:86) Indikator – indikator pelatihan diantaranya:

1. Jenis pelatihan
Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
2. Tujuan pelatihan
Tujuan pelatihan harus kongkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
3. Materi
Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naska psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
4. Metode Yang Digunakan
Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, *test*, kerja tim, dan *studi visit* (studi banding)
5. Kualifikasi peserta
Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memiliki kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan,
6. Kualifikasi Pelatih
Pelatih/instruktur yang akan memberi materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipasi.

2.1.1.4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2007:7) “Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses” .

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:7) “Terdapat beberapa pandangan para pakar tentang pengertian kinerja, diantaranya: “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Menurut Bacal (1999:4) “ Manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya”.

Menurut Amstrong (2004:29) “Manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati”.

b. Aspek Dalam Kinerja

Menurut Lazer dan Wikstrom dalam Rivai (2008:324) Aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja dapat dikelompokkan menjadi beberap aspek diantaranya:

- 1) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- 2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

- 3) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

c. Unsur Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2005:95) Selain aspek yang terdapat di dalam kinerja pegawai juga terdapat unsur-unsur yang dinilai didalam prestasi kerja adalah:

1. Kesetiaan
Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
2. Prestasi kerja
Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya
3. Kejujuran
Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.
4. Kedisiplinan
Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas
Penilai menilia kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil.
6. Kerja Sama
Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan berkerja sama dengan karyawan lainnya secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik
7. Kepemimpinan
Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
8. Kepribadian
Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. **Prakarsa**
Penilai menilai kemampuan berpikir orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
10. **Kecakapan**
Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan didalam situasi manajemen.
11. **Tanggung Jawab**
Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya. Unsur prestasi karyawan yang akan dinilai oleh setiap organisasi atau perusahaan tidak selalu sama, tetapi pada dasarnya unsur-unsur yang dinilai itu mencakup seperti hal-hal di atas.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Werther dan Davis dalam Suwatno Priansa (2011:197) menerangkan suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja harus mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang di nilai, antara lain:

1. *Performance Improvement*. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
 2. *Compensation Adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
 3. *Placement Decision*. Menentukan promosi, transfer, dan demotion.
 4. *Training and Development Needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih baik optimal.
 5. *Carrer Planning and Development*. Memandu untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai.
 6. *Staffing Process Deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
 7. *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*. membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama dibidang informasi *job-analysis*, *job-design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
 8. *Equal Employment Opportunity*. Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.
 9. *External Challenges*. Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya.
- Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kekaryawanan maupun bagi karyawan itu sendiri.

e. Faktor Tentang Kepuasan Kinerja

Menurut Harold E. Burt dalam Sunyoto (2012:28) ada beberapa faktor atau pendapat yang dikemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor hubungan antar karyawan: antara lain hubungan antara manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara karyawan, dan sugesti dari teman sekerja.
2. Faktor individual, hubungan dengan sikap orang terhadap pekerja, usai orang dengan pekerjaan, dan jenis kelamin.
3. Faktor keadaan keluarga karyawan.
4. Rekreasi, meliputi pendidikan.

f. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:206)

Metode atau teknik penilaian kinerja karyawan dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan,

Metode penilaian berorientasi masa lalu :

1. Skala peringkat (*Rating Scale*)
2. Daftar pertanyaan (*Checklist*)
3. Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Methode*)
4. Metode peninjauan lapangan (*Field Review Methode*)
5. Tes dan observasi prestasi kerja (*Performance Test And Observation*)
6. Pendekatan evaluasi komparatif (*Comparative Evaluation*)

Metode penilaian berorientasi masa depan

1. Penilaian diri (*Self-Appraisal*)
2. Penilaian psikologis (*Psychological Appraisal*)
3. Pendekatan *Management By Objective (MBO)*

Menurut Werther dan Davis dalam Priansa (2011:204) Banyak metode dalam penilaian kinerja yang bisa dipergunakan, namun secara garis besar dibagi menjadi dua jenis, yaitu *past oriented appraisal methode* atau penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu dan *future oriented appraisal methode* atau penilaian kinerja yang berorientasi ke masa depan.

2.1.1.5. Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Menurut Sunyoto (2012:17) Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karena, diberikan motivasi kepada karyawan atau seseorang bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Makian Nur Rahma Andayani, Priskila (2016).

b. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009:213) Jadi pelatihan sangat berpengaruh sangat tinggi, karena kinerja seseorang, dapat di pengaruhi kemampuan dan pengetahuan dari hasil pelatihan.

Hasil dari penelitian menunjukkan Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Januar Pujiasymi, Hainudinor, Taharudin (2017).

c. Hubungan motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009:242) Motivasi dan Pelatihan sangat berhubungan, keduanya saling memiliki pengaruh satu sama lain. Hal inilah yang memengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan kualitas yang tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja. Wahyu Nur Rohmah (2013).

2.1.2. Kajian Peneliti Terdahulu

Hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dapat memberikan gambaran apakah hasil penelitian tersebut mendukung atau tidak dengan

penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Hasil penelitian diantaranya sebagai berikut :

- a. Ruslan (2011) dengan judul penelitiannya "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja,dengan 236 populasi sebagai sampelnya (pada karyawan administrasi perguruan tinggi swasta pada tingkat Universitas yang ada di kota Palembang), menyebutkan secara bersama-sama terdapat pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan administrasi pada Perguruan Tinggi Swasta di kota Palembang, dimana dari hasil perhitungan probabilitas, secara parsial terdapat pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan administrasi pada Perguruan Tinggi Swasta di kota Palembang.
- b. Deni Primajaya (2012) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja (pada karyawan PT PERTAMINA (Persero) Upms IV) Semarang dengan hasil penelitian ini ada pengaruh positif motivasi secara koefisien kerja terhadap kinerja, pengaruh positif terhadap motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja, semakin tinggi tingkat motivasi kerja dan pelatihan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
- c. Ade Imas Fitriansyah (2012) Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Cirebon).Adapun nilai Fhitung simultan variabel X_1 (motivasi) dan X_2 (pelatihan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan).
- d. Wahyu Nur Rohmah (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi kerja dan Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak

pratama bantul (studi kasus pada kantor pelayanan pajak pratama Bantul) dimana dari hasil tersebut motivasi kerja lebih berpengaruh dalam kinerja karyawan kantor pelayanan pajak Bantul. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul.

- e. Ismenia Boe (2014) *Determine whether Training programs Performance of Employees* (studi in office of Presidential of the Republic of East Timor) Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa Program Pelatihan dan Motivasi berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai. Pekerjaan harus sesuai dengan standar, pekerjaan harus mencapai target, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Program pelatihan harus ditingkatkan agar menambah kemampuan, merubah perilaku dalam bersikap dan merubah disiplin pegawai dalam menjalankan tugas. Motivasi harus ditingkatkan terutama dalam hal pemberian bonus, pemberian non bonus seperti promosi jabatan, komunikasi dan perhatian atasan terhadap bawahan, dalam melaksanakan pekerjaannya.
- f. Sri Kurniawati Padma Dewi & Titi Laras (2014) *Partial effects of job Training, job Motivation, and job Environment on the Performance* (studi in *Kopma employees in Sleman Regency*) kelipatan Metode analisis regresi linear digunakan dalam penelitian ini. Variabel independen terdiri dari pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini telah menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan

memberikan efek pada kinerja karyawan, dan pelatihan kerja, motivasi kerja, dan pekerjaan lingkungan, sebagian memberikan efek pada kinerja karyawan.

- g. Makian Nur Rahmah Andayanai, Priskila (2016) melakukan penelitian dengan judul *Determine the Effect of Job Training and work Motivation on Employee performance in the Production departmen employees.*(studi in PT.PCI Elektronik Internasional, Batam) hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- h. Dwi Korawati (2016) judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan (di tarekat suster fransiskus dina Indonesia,Kudus). Hasil dari penelitian, adalah sebagai berikut; 1) Secara parsial variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pelayana.
- i. Januar Pujiasymi, Hairudinor, Taharuddin (2017) Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Kalsel Cabang Martapura (studi in *employees PT. Bank Kalsel,Martapura*) Tujuan dari penelitian ini untuk membuktikan pengaruh. Motivasi kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Keuangan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Teknik sampling yang digunakan sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dirancang menggunakan tingkat Likert.Motivasi kerja signifikan` mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Bank Kalsel. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan PT Bank Kalsel. Keuangan Kompensasi berpengaruh yang signifikan secara signifikan terhadap Karyawan Kinerja PT Bank Kalsel.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1	Ruslan (2011)	“Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja”	Variabel independent (X1): Motivasi Kerja (X2): Pelatihan Kerja Variabel dependen (Y): Kinerja	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan administrasi pada Perguruan Tinggi Swasta di kota Palembang
2	Deni Primajaya (2012)	“pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT PERTAMINA (Persero) Upms IV)	Variabel independent (X1): Motivasi Kerja (X2): Pelatihan Kerja Variabel dependen (Y): Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif motivasi secara koefisien kerja terhadap kinerja, pengaruh positif terhadap motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja
3	Ade Imas Fitriansyah (2012)	“Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang	Variabel independent (X1): Motivasi (X2): Pelatihan Variabel dependen (Y): Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini menyimpulkan bahwa berdasarkan rumus koefisien penentu (KP) nilai r motivasi dan

		Cirebon)".			kinerja karyawan
4	Wahyu Nur Rohmah (2013)	"Pengaruh Motivasi kerja dan Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama bantul (studi kasus pada kantor pelayanan pajak pratama Bantul)".	Variabel independent (X1): Motivasi Kerja (X2): Pelatihan Kerja Variabel dependen (Y): Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul.
5	Ismenia Boe (2014)	"Determine whether training programs performance of employees (studi in office of Presidential of the Republic of East Timor)".	Variabel independent (X1): Determine whether training programs Variabel dependen (Y):employees	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program Pelatihan berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai.

No	Penelitian	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
6	Sri Kurniawati Padma Dew dan Titi Laras (2014)	<i>Partial effects of job Training, job Motivation, and job Environment on the Performance (studi in Kopma employees in Sleman Regency)</i>	Variable independent(X1) :training job(X2):motivation(X3) : work environment dependen (Y) employees	Regresi linear berganda	Hasil Penelitian ini telah menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan memberikan efek pada kinerja karyawan, dan pelatihan kerja, motivasi kerja, dan pekerjaan lingkungan, sebagian memberikan efek pada kinerja karyawan
7	Nur Rahmah Andayanai, Priskila Makian (2016)	"Determine the effect of job training and work motivation on employee performance in the Production department employees.(studi in PT.PCI Elektronik Internasional,Bata).	Variabel independent (X1): <i>Determine the effect of job training</i> (X2) : <i>work motivation</i> Variabel dependen (Y):employees	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan menunjukkan seluruh variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan

					terhadap kinerja karyawan
8	Dwi Korawati (2016)	“Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan (di tarekat suster fransiskus dina Indonesia,Kudus).	Variabel independent (X1): Motivasi Kerja (X2) : Pelatihan Kerja Variabel dependen (Y): Kinerja Pelayanan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan Secara parsial variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pelayanan.
9	Januar Pujiyismi, Hairudinor, Taharuddin (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Kalsel Cabang Martapura	Variabel independent (X1): Motivasi Kerja (X2) : Pelatihan (X3) : Kompensasi Finansial Variabel dependen (Y): Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Hasil dari penelitian, adalah sebagai berikut; Secara parsial variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pelayanan.

Sumber Data Penelitian Terdahulu

2.1.3. Kerangka Pemikiran

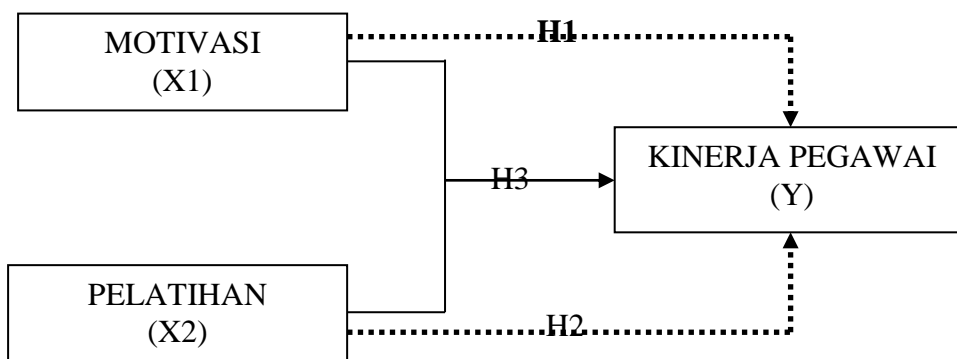
Menurut Sugiyono (2009:88) “Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel independen dan dependen. kriteria utama agar sesuatu kerangka pemikiran bisa menyakinkan adalah alur-alur pikiran yang logis dalam membangun suatu kerangka berpikir yang membuahkan kesimpulan”.

Menurut Sekaran dalam Sugiyono (2009:9) “Penelitian yang berkenaan dengan dua variabel atau lebih biasanya dirumuskan hipotesis yang berbentuk komparasi maupun hubungan. Oleh karena itu dalam rangka menyusun hipotesis penelitian yang berbentuk hubungan maupun komparasi, maka perlu dikemukakan kerangka berfikir yang selanjut perlu dinyatakan dalam bentuk paradigma penelitian”.

Teori yang Relevan :

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (Ndraha, 1999 dalam Edy Sutrisno, 2011:4), (Andrew E. Sikula, 1981 dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2003:5), (Cushway Irianto, 2001 dalam Edy Sutrisno 2011:7), (Herman Sofyandi, 2008:11), (Meilan Suhiarto, 2007 dalam Danang Sunyoto, 2012:6).
2. Motivasi
Mary Counter, 1999 dalam Suwanto dan Donni Juni Priansa, 2011:171), (Robert Krei (Stephen P. Robbins dan tner dan Angelo Kinicki, 2001 dalam Wibowo, 2007:378), (Mitchell, 1982 dalam J. Winardi, 2001:2), (Dr. David McClellan dalam Hasi buan, 2006:220), (Danang sunyoto, 2012:17).
3. Pelatihan
(.Caple (2009, dalam Priansa, 2014:175) Tyson (2006, dalam Priansa, 2014:176) Barbazette (2005, dalam Priansa, 2014:176) Priansa (2014:196)
4. Kinerja
(Wibowo, 2007:7), (Lazer dan Wikstrom, 1997 dalam Veithzal Rivai, 2008:324), (Hasibuan, 2005:95), (Werther dan Davis, 1996 dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011:197), (Harold E. Burt dalam Danang Sunyoto, 2012:28), (Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011:206), (Werther dan Davis, 1996 dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011:204).
5. Jadi pelatihan sangat berpengaruh sangat tinggi, karna kinerja seseorang, dapat di pengaruhi kemampuan dan pengetahuan dari hasil pelatihan
6. Hubungan Motivasi dengan Kinerja (Danang Sunyoto, 2012:17).
7. Motivasi dan pelatihan sangat berhubungan, keduanya memiliki pengaruh satu sama lain. hal inilah yang mempengaruhi kinerja

- Drs Ruslan, S.E, M.Si (2011) Pengaruh motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja pada karyawan administrasi perguruan tinggi swasta pada tingkat Universitas yang ada di kota Palembang.
- Den primajaya (2012) pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja (pada karyawan PT PERTAMINA (Persero) Upms IV)
- Ade Ima Fitriansyah (2012) "Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Cirebon)"
- Wahyu Nur Rohmah (2013) Pengaruh Motivasi kerja dan Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama bantul (studi kasus pada kantor pelayanan pajak pratama Bantul)".
- Ismenia Boe (2014) "Determine whether training programs performance of employees (studi in office of Presidential of the Republic of East Timor).
- Sri Kurniawati Padma Dewi, Tii Laras (2014) *Partial effects of job Training, job Motivation, and job Environment on the Performance* (studi in Kopma employees in Sleman Regency).
- Nur Rahmah Andayani, S.IP., M.Si Priskila Makian (2016) *Determine the effect of job training and work motivation on employee performance in the Production department employees.* (studi in PT.PCI Elektronik Internasional, Batam)".
- Dwi Korawati (2016) Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan (di tarekat suster Fransiskus dina Indonesia, Kudus
- Januar Pujiasymi, Hairudinor, Taharuddin (2017) *Partial effects job training, job motivasio, compensation on employees* (studi in employees PT. Bank Kalsel, Martapura)



Gambar 2.2: Paradigma Penelitian

Keterangan:

—————→ : Pengaruh Secara Simultan

- - - - -→ : Pengaruh Secara Parsial

Sumber Data : Berdasarkan teori (Vithzal Rivai dan Deddy mulyadi 2012:42 dalam Danang Sunyoto, 2012:11 dan Mangkunegara, 2001:67).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja (X_1), pelatihan kerja (X_2), Terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang, baik secara parsial maupun secara secara simultan. Oleh karena itu dari paradigma penelitian ini nantinya akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis tersebut.

2.2. Hipotesis

Menuru Sugiyono (2009:93) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena itu jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai

jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris” .

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini, maka hipotesis dikemukakan sebagai berikut :

a. Hipotesis Pertama

Ho : Tidak dapat terpengaruh motivasi kerja yang terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

Ha : Terdapat pengaruh motivasi kerja yang secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

b. Hipotesis Kedua

Ho : Tidak terdapat pengaruh pelatihan kerja yang terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

Ha : Terdapat pengaruh pelatihan kerja yang terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

c. Hipotesis Ketiga

Ho : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja yang secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

Ha : Terdapat pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja yang secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.