

BAB II

LANDASAN TEORETIS, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teoretis

2.1.1. Pendidikan dan Pelatihan

a. Pengertian pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan bagian yang integral dari administrasi kepegawaian, yang selanjutnya adalah bagian dari administrasi negara, berorientasi pada pelaksanaan tugas pokok, peningkatan produktivitas, dan peningkatan kemampuan serta dedikasi pegawai negeri. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaan, namun ruang lingkup yang membedakannya.

Menurut Němečková (2012: 35) bahwa *The questionnaire research brought convincing results proving how important benefit education and training is for employees in their work motivation and retention in a given company* (Penelitian kuesioner membawa hasil yang meyakinkan membuktikan betapa pentingnya manfaat pendidikan dan pelatihan bagi karyawan sebagai motivasi kerja dan retensi disuatu perusahaan).

Menurut Wijaya (2005 : 77) Pendidikan dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berpikir para pegawai, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan-gagasan pada pegawai sehingga mereka dapat menunaikan tugas kewajiban dengan sebaik-baiknya. Waktu yang diperlukan untuk pendidikan bersifat lebih formal. Sedangkan latihan lebih mengembangkan ketrampilan teknis sehingga pegawai dapat menjalankan

pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Latihan berhubungan dengan pengajaran tugas pekerjaan dan waktunya lebih singkat serta kurang formal.

Perbedaan kedua istilah itu pada intinya mengarahkan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan pegawai melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pendidikan lebih berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja pegawai di masa depan. Akan tetapi perbedaan itu tidak perlu ditonjolkan karena kedua pengertian itu umumnya digunakan bersama-sama.

Menurut Ike Kusdyah (2008:110) Pendidikan dan pelatihan didasarkan pada fakta bahwa karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan lebih baik.

Pentingi pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga bagi organisasi. Karena dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan para pegawai juga meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja para pegawai meningkatkan organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

Menurut Sulistiyani (2005:199) pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Sedangkan Pendidikan dan Pelatihan menurut Côté (2013:10) *Education and training can affect life and job satisfaction and health by improving identity capital and enabling individuals to play a more purposeful role in society. Labour market transitions (supported or not by investment in education) can make identity capital obsolete if a new industry or occupation requires people to construct a new image*

of themselves better suited to new circumstances (Pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi kehidupan dan kepuasan kerja dan kesehatan meningkatkan modal identitas dan memungkinkan individu untuk memainkan peran yang lebih terarah dalam masyarakat). Transisi pasar kerja (didukung atau tidak oleh investasi di pendidikan) dapat membuat industri baru atau pekerjaan membutuhkan orang untuk membangun citra baru dari diri mereka sendiri dan lebih cocok untuk keadaan yang baru).

Selanjutnya menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri sipil.

Sedangkan menurut Subagyo (2006 : 42) Pendidikan dan Pelatihan pegawai adalah aktivitas yang meliputi usaha memberikan pengetahuan dan ketrampilan kepada para pegawai dengan maksud agar pelaksanaan tugas lebih efektif.

selanjutnya Jucius dalam Bernardin (2006: 297), mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan digunakan untuk menunjukkan setiap proses, dimana bakat, kecakapan dan kemampuan para pegawai dikembangkan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan tertentu. Kemudian Bernardin menyebutkan secara ideal bahwa pelatihan harus disesuaikan dengan keinginan mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi.

Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai baru adalah suatu pelatihan yang diberikan kepada calon pegawai negeri sipil, dengan tujuan agar ia dapat terampil dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya, sedangkan pendidikan dan latihan dalam jabatan adalah suatu kegiatan kepegawaian yang bertujuan untuk meningkatkan mutu keahlian, kemampuan, dan keterampilan.

Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian seluruh lingkungan kerja. Pendidikan berhubungan dengan menjawab bagaimana dan mengapa. Pendidikan biasa lebih baik berhubungan dengan teori tentang pekerjaan, sedangkan pelatihan merupakan pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin. Pelatihan merupakan proses membantu tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan masa yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak.

Dengan melihat definisi-definisi di atas, maka terlihat pendidikan dan pelatihan adalah tidak sama, tetapi kedua mempunyai hubungan yang erat. Pendidikan dimaksudkan untuk menambah pengetahuan dan bersifat lebih teoritis sedangkan pelatihan adalah merupakan penerapan pengetahuan dan peningkatan keahlian, jadi lebih bersifat praktis. Pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan yang erat serta mempunyai arah yang sama, yaitu meningkatkan *skill*, *knowledge*, dan *attitude* dari karyawan.

Pendidikan dan pelatihan tidak dapat dipisahkan karena prinsipnya pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan yang sama yaitu membantu

karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap mental dari karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan serta sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia untuk bekerja dengan lebih baik.

b. Tujuan dan manfaat pendidikan dan pelatihan

Diadakannya pendidikan dan pelatihan tentu mempunyai tujuan-tujuan tertentu, baik bagi peserta itu sendiri maupun bagi kepentingan organisasi, hal ini perlu diperhatikan karena tujuan-tujuan tersebut sesungguhnya merupakan landasan penetapan metode pendidikan dan pelatihan mana yang akan dipakai, materi yang akan dibahas, peserta dan siapa saja tenaga pengajar untuk dapat memberi subjek yang bersangkutan.

Pada dasarnya tujuan pendidikan dan pelatihan adalah suatu deskripsi dari pengetahuan sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya yang diharapkan akan dimiliki oleh sasaran pendidikan pada periode tertentu. Lahirnya tujuan pendidikan dan pelatihan disebabkan karena diperlukannya suatu kurikulum yang efektif dan efisien. Maksud menetapkan tujuan pendidikan terlebih dahulu, agar memudahkan dan mengarahkan penyusunan kurikulum.

Tujuan pendidikan dan pelatihan dikemukakan oleh Mangkunegara (2008:52) antara lain :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.

3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
8. Menghindarkan keusangan (*obsolescence*).
9. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.
10. Pendidikan dan pelatihan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan perusahaan.

Menurut Sikula dalam Elfina (2007: 15) tujuan pendidikan dan pelatihan terdiri dari :

1. Increased productivity

Program pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan *job performance* pada posisi jabatannya sekarang. Jika *level of performance* meningkat maka berarti peningkatan produktivitas kerja dan pada akhirnya meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.

2. Improved Quality

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan diharapkan adanya kualitas maupun kuantitas dalam bentuk produk atau jasa yang dihasilkan. Karyawan yang telah mengikuti program pendidikan dan pelatihan akan mempunyai pengetahuan yang lebih baik dan akan memperkecil kesalahan dalam kegiatan operasionalnya.

3. Better Human Resources Planning

Program pendidikan dan pelatihan yang baik dapat mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan di masa datang. Pendidikan dan pelatihan karyawan dapat membantu perusahaan untuk mengisi atau memenuhi kebutuhan dan persyaratan personil masa depan.

4. Increased Morale

Jika perusahaan mengadakan pendidikan dan pelatihan yang tepat maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat maka semangat kerja karyawan akan meningkat.

5. Indirect Compensation

Baik pekerja, khusus manajer mempertimbangkan kesempatan pendidikan dan pelatihan sebagai bagian dari keseluruhan pemberian upah bagi para pegawai. Mereka mengharapkan perusahaan membayar sejumlah uang untuk program pendidikan dan pelatihan yang mengarah pada peningkatan pengetahuan umum dan keterampilan. Jadi baik organisasi menawarkan program pendidikan dan pelatihan sebagai teknik *recruitment* untuk menarik tenaga kerja potensial dengan kualitas tinggi.

6. Better Health and Safety

Melalui pendidikan dan pelatihan yang tepat karyawan akan lebih menguasai pekerjaan dan dapat membantu menghindari terjadinya kecelakaan-kecelakaan dalam bekerja. Selain itu lingkungan kerja menjadi lebih aman dan akan mempengaruhi sikap mental yang lebih stabil dari para pegawai.

7. Obsolescence Prevention

Program pendidikan dan pelatihan membantu meningkatkan inisiatif dan kreativitas para karyawan serta membantu mengadakan tindakan preventif untuk menghadapi ketinggalan zaman akibat dari kemajuan teknologi.

8. Personal Growth

Seorang karyawan yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan akan lebih matang bagi karyawan yang bersangkutan, pada akhiri juga akan memberikan keuntungan kepada perusahaan.

Secara umum pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada personil dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan mereka, terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan atau manajerial yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pendidikan dan pelatihan juga bermanfaat bagi pegawai yang telah mengikutinya, yang di ungkapkan oleh Simamora (2005:29), bahwa manfaat-manfaat yang diperoleh dari diadakannya pendidikan dan pelatihan (Diklat) yaitu: Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas, Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar-standar kinerja yang ditentukan, Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan, Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia, Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja, Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka. Manfaat dan dampak yang

diharapkan dari pendidikan dan pelatihan harus dirumuskan dengan jelas, tidak mengabaikan kesanggupan dan kemampuan perusahaan.

Manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi perusahaan, yaitu:

1. Peningkatan keahlian kerja
2. Pengurangan keterlambatan kerja, kemangkiran serta perpindahan tenaga kerja
3. Pengurangan timbulnya kecelakaan dalam bekerja, kerusakan dan peningkatan pemeliharaan terhadap alat-alat kerja
4. Peningkatan produktivitas kerja
5. Peningkatan kecakapan kerja
6. Peningkatan rasa tanggung jawab

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan produktivitas, kualitas sumber daya manusia, prestasi kerja, sikap moral dan semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas serta kesiapan untuk bekerja.

c. Materi pendidikan dan pelatihan

Pemilihan materi (isi program pendidikan dan pelatihan) yang tepat merupakan unsur penting dalam pencapaian tujuan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang efektif dan efisien. Pemilihan materi ini harus mempertimbangkan baik hal, seperti peserta, tujuan yang hendak dicapai dan pekerjaan yang akan dihadapi. Handoko (2005:109) meitakan bahwa isi program ditentukan oleh identifikasi kebutuhan-kebutuhan dan sasaran-sasaran latihan. Program mungkin

berupaya untuk mengajarkan berbagai ketrampilan tertentu, meimpikan pengetahuan yang dibutuhkan atau mengubah sikap. Program hendaknya memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi dan peserta. Mangkunegara (2008:51) meitakan bahwa materi pelatihan dan pendidikan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.

Berdasarkan pendapat di atas diketahui bahwa pentingi penentuan materi pendidikan dan pelatihan yang memperhatikan kesesuaian pekerjaan, pendidikan, ketentuan dan alokasi waktu pendidikan dan pelatihan sehingga tujuan pendidikan dan pelatihan dapat dicapai.

d. Tahap-tahap pendidikan dan pelatihan

Dalam suatu pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan, diperlukan ada langkah-langkah awal yang perlu dilakukan sebelum mengadakan program pendidikan dan pelatihan. Misali menurut Davis (2004 :310) tahap-tahap pendidikan dan pelatihan yaitu:

1. Need Assesment

Kegiatan ini adalah suatu upaya untuk mendiagnosa permasalahan di masa sekarang dan tantangan-tantangan yang akan datang yang akan diatasi melalui pendidikan dan pelatihan, yang harus mempertimbangkan pula kepentingan individu. Kebutuhan tiap individu ini dapat diketahui melalui departemen kerja, para atasan/ supervisi, maupun atas inisiatif individu itu sendiri (*self nomination*).

2. Trining and Development Objectives

Kebutuhan pendidikan dan pelatihan, menghasilkan sasaran atau objektif pendidikan dan pelatihan. Sasaran-sasaran tersebut harus meitakan perilaku yang diinginkan dan kondisi dimana perilaku itu akan muncul. Sasaran tersebut juga berfungsi sebagai standar kinerja bagi pekerja.

3. *Program Content*

Program content atau isi program dibentuk oleh *needs assesment* dan sasaran pendidikan dan pelatihan. Isi ini bisa bermaksud untuk mengajarkan suatu keahlian tertentu, menyediakan pengetahuan yang dibutuhkan, atau hi untuk mempengaruhi sikap mental. Apapun isi program tersebut harus memenuhi kebutuhan organisasi para peserta.

4. *Learning Principles*

Prinsip-prinsip belajar telah dijelaskan di bagian prinsip pelatihan sebelumi. Setelah melaksanakan langkah-langkah awal untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan seperti yang sudah diterangkan diatas, tentu ada hal-hal yang perlu diperhatikan pula, yaitu evaluasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, yang akan dibahas pada sub bab berikutnya.

e. Evaluasi hasil pendidikan dan pelatihan

Untuk mengetahui berhasil atau tidaknya suatu program pendidikan dan pelatihan, perlu dilakukan evaluasi setelah program tersebut dilaksanakan. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Bilamasih terdapat kekurangan-kekurangan dari program tersebut, maka dapat dilakukan perbaikan-perbaikan sehingga perusahaan dapat meningkatkan program Pendidikan dan pelatihan di masa yang akan datang. Kegiatan evaluasi merupakan kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan pendidikan dan pelatihan, terutama dalam keseluruhan kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Evaluasi sering berkitan dengan pengertian pengukuran. Perbedaannya terletak pada sifatnya, dimana evaluasi lebih luas dan bersifat kualitatif, sedangkan pengukuran bersifat kuantitatif. Evaluasi memiliki dua unsur, yaitu proses yang sistematis dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Evaluasi dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat kemajuan yang telah dicapai oleh peserta dalam suatu periode proses belajar mengajar tertentu.
2. Untuk mengetahui posisi atau kedudukan peserta dalam kelompoki
3. Untuk mengetahui tingkat usaha yang telah dilakukan para peserta dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan
4. Untuk mengetahui sampai seberapa jauh para peserta telah merealisasikan kapasitas menjadi suatu *achievement* melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan.
5. Untuk mengetahui efisiensi metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan.

Dari hasil suatu evaluasi dapat diambil suatu kesimpulan apakah pendidikan dan pelatihan tersebut telah berlangsung dengan baik, demikian juga dapat diketahui manfaati bagi peserta pelatihan

2.1.2. Motivasi Kerja

a. Pengertian motivasi kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Hasibuan (2006: 141) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Jadi motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Tiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unit secara biologis maupun psikologis dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula.

Handoko (2003: 252) berpendapat bahwa motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Menurut Hamzah B. Uno (2008: 66-67), kerja adalah sebagai:

- 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia,
- 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat,

- 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan,
- 4) moral pekerja dan pegawai itu baik tidak mempunyai ikatan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan,
- 5) insentif kerja itu baik bentuknya, diantaranya adalah uang.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikitikan dengan motivasi kerja pegawai. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerja tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerja.

Menurut Moh As'ad (2004:45), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja. Pendapat ini sesuai dengan pendapat Ernest dalam Mangkunegara (2008:93) yang mengemukakan bahwa *Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction and maintenance of behaviors relevant in work settings*" (Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja).

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Jadi, motivasi kerja merupakan kondisi yang menimbulkan dorongan dalam diri seseorang, yang dapat mempengaruhi orang tersebut untuk dapat mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaan yang dilakukannya.

b. Jenis-jenis motivasi

Hasibuan (2006: 150) mengemukakan bahwa motivasi dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu :

- 1) Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja. Menurut Danim (2005 : 17) Motivasi merupakan fenomena hidup yang baik corak dan ragami. Secara umum motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam empat jenis yang satu sama lain memberi warna terhadap aktivitas manusia.

1. Motivasi Positif Motivasi positif adalah proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, dimana hal itu diarahkan pada usaha mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya.
2. Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan.

3. Motivasi dari Dalam Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri.
4. Motivasi dari luar Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat ada pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri.

Dilihat dari berbagai sudut pandang, para ahli psikologi berusaha untuk menggolongkan jenis-jenis motivasi seperti yang dikemukakan Woodworth dalam Ngalim Purwanto (2006 : 64) mengemukakan bahwa motivasi itu ada tiga yaitu:

1. Kebutuhan-kebutuhan organis yakni, motif-motif yang berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan bagian dalam dari tubuh seperti : lapar, haus, kebutuhan bergerak, beristirahat atau tidur, dan sebagainya.
2. Motif-motif yang timbul yang timbul sekonyong-konyong (emergency motives) inilah motif yang timbul bukan karena kemauan individu tetapi karena ada rangsangan dari luar, contoh : motif melarikan diri dari bahaya, motif berusaha mengatasi suatu rintangan.
3. Motif Obyektif yaitu motif yang diarahkan atau ditujukan ke suatu objek atau tujuan tertentu di sekitar kita, timbul karena ada dorongan dari dalam diri kita

selanjutnya Arden N. Frandsen dalam Sardiman (2005 : 74) berpendapat jenis motivasi dilihat dari dasar pembentukannya, yaitu : motif bawaan, (*motive psychological drives*) dan motif yang dipelajari (*affiliative needs*), misali : dorongan untuk belajar suatu cabang ilmu pengetahuan dan sebagainya. Demikian

pula Sartir dalam Ngilim Purwanto (2006: 62) membagi motivasi menjadi dua golongan yaitu :

- a. *Psychological drive* adalah dorongan-dorongan yang bersifat fisiologis atau jasmaniah seperti lapar, haus dan sebagainya.
- b. *Sosial Motives* adalah dorongan-dorongan yang ada hubungannya dengan manusia lain dalam masyarakat seperti : dorongan selalu ingin berbuat baik (etika) dan sebagainya

Dari Pendapat-pendapat di atas, dapat di ambil kesimpulan bahwa jenis motivasi dibagi dalam dua jenis yaitu motivasi yang ada dalam diri seseorang dan motivasi yang ada diluar diri seseorang.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*). Menurut Wahjosumidjo (2001: 42), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

Sedangkan menurut Siagian (2006: 294) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri

- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi lingkungan kerja
- 5) Gaji

Dalam hubungannya dengan faktor yang mempengaruhi motivasi yang dimaksud lingkungan kerja ialah pemimpin dan bawahan. Dari pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi, seperti:

- 1) Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk didalamnya.
 - 1) prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja.
 - 2) Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh bawahan.
 - 3) Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan di dalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk di dalamnya
 - 4) Bagaimana tempat para bawahan bekerja.

- 5) Gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan.

Bawahan dalam motivasi memiliki gejala karakteristik seperti:

- 1) Kemampuan bekerja.
- 2) Semangat kerja.
- 3) Rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok.
- 4) Prestasi dan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Hamzah B.Uno (2008: 112) seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:

- 1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:
 - a) Kerja keras
 - b) Tanggung jawab
 - c) Pencapaian tujuan
 - d) Mutu dengan tugas
- 2) Prestasi yang dicapainya, meliputi:
 - a) Dorongan untuk sukses
 - b) Umpan balik
 - c) Unggul
- 3) Pengembangan diri, meliputi:
 - a) Peningkatan keterampilan
 - b) Dorongan untuk maju
- 4) Kemandirian dalam bertindak, meliputi:
 - a) Mandiri dalam bekerja

b) Suka pada tantangan

Berdasarkan beberapa teori pokok di atas dapat dirumuskan bahwa hal - hal yang dapat memotivasi kerja atau pekerjaan ada upaya-upaya kita untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara implisit, motivasi kerja tampak melalui:

- a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja.
- b. Prestasi yang dicapainya.
- c. Pengembangan diri, serta.
- d. Kemandirian dalam bertindak.

Jadi melalui pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat memotivasi seseorang untuk pengembangan diri dalam bekerja lebih baik dan mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

2.1.3. Prestasi Kerja

Yang dimaksud dengan prestasi di sini adalah hasil kerja, yaitu kemampuan dan kecakapan pekerjaan pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan atau ditugaskan kepadanya dengan pengetahuan dan keahlian yang diperoleh pekerja tersebut. Prestasi kerja merupakan sesuatu yang diharapkan oleh sebuah kantor dari pegawainya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan setiap pekerjaan di kantor sehingga tujuannya dapat tercapai.

Prestasi kerja atau kinerja pegawai sangat dibutuhkan dalam mewujudkan tujuan pembangunan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja pegawai tidak terlepas dari adanya manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja. Setiap manusia pasti ingin mencapai keberhasilan dalam meningkatkan

taraf hidup sehingga bisa diharapkan dalam dirinya akan muncul keinginan untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

a. Pengertian prestasi kerja

Dharma (2007:1) menjelaskan prestasi kerja atau kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Menurut Mangkunegara (2008:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Simamora (2005: 132) mengemukakan bahwa kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) keputusan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan organisasi.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan atau tugas tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah), dan
- 3) Ketepatan dalam menjalankan tugas.

Prestasi kerja atau kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Jadi untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja seseorang, maka perlu pembahasan khusus tentang kemampuan dan motivasi. Faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Memang diakui bahwa baik orang mampu tetapi tidak mau sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja. Demikian pula hali baik orang mau tetapi tidak mampu juga tetap tidak menghasilkan kinerja apa-apa.

Senada dengan pemahaman diatas Mangkunegara (2008: 9) berpendapat bahwa kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat serupa juga disampaikan oleh Irawan (2002:11) yang mengemukakan bahwa kinerja merupakan satu-satui petunjuk yang dapat kita percaya untuk menyimpulkan apakah suatu organisasi, unit atau pegawai sukses atau gagal, berprestasi atau tidak.

Handoko (2005:25.27) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu. Sedangkan definisi kinerja menurut Gomes dalam Mankunegara (2008:9) adalah ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas dan sering dihubungkan dengan produktivitas.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja, yaitu kemampuan dan kecakapan pekerjaan pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan atau ditugaskan kepadanya dengan pengetahuan dan keahlian yang ada pada diri pekerja tersebut. Walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dengan tidak memiliki

semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Secara umum, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, yaitu:

1. Upah/Gaji

Dengan pemberian gaji atau upah yang tinggi akan memotivasi tenaga kerja atau pegawai untuk menyelesaikan pekerjaai dengan baik dan cepat.

2. Tunjangan dan Bonus

Tunjangan dan bonus yang diberikan perusahaan dapat merangsang pegawai dalam melakukan tugas dengan baik.

3. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan dilakukan perusahaan bertujuan untuk menunjang karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja.

4. Fasilitas Pihak Perusahaan

Fasilitas yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, khusus untuk suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2008:67) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artii karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ

110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental yang siap secara *psikofik*) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Menurut Hasibuan (2006: 94) bahwa prestasi kerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Sedangkan menurut Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2001: 109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan.
- 2) Penempatan kerja yang tepat.
- 3) Pelatihan dan promosi.

- 4) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya).
- 5) Hubungan dengan rekan kerja.
- 6) Hubungan dengan pemimpin.

selanjutnya A.Dale Timple dalam Mangkunegara (2008: 15) Faktor - faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Faktor internal dan faktor eksternal diatas merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat oleh para pegawai memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seorang pegawai yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu mempunyai tipe pekerja keras. Sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

c. Pengukuran prestasi kerja

Pengukuran prestasi kerja merupakan langkah yang harus dilakukan untuk memacu kinerja organisasi. Melalui pengukuran ini, tingkat pencapaian kinerja dapat diketahui. Pengukuran merupakan upaya membandingkan kondisi riil suatu objek dan alat ukur. Pengukuran kinerja merupakan suatu yang telah dicapai oleh

organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, proses, *output, outcome, benefit* maupun *impact*. Young dalam mangkunegara (2008: 42) mendefinisikan Pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai umpan balik yang memberikan informasi tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan apa yang diperlukan perusahaan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian.

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan guna mewujudkan visi dan misi pemerintahan. Pengukuran kinerja merupakan hasil dari penelitian yang sistematis.

Selanjutnya Menurut Robbins (2002:155) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut.

2. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
3. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
4. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Sedangkan Suryadi (2008: 27) mengatakan kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

a. Efektifitas

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

b. Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

c. Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhiri akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa baik kriteria kinerja, maka peneliti menggunakan kriteria kinerja yang meliputi: efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tentu membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian

hasil. Seperti telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

2.2. Kerangka Konseptual

Konsep atau pengertian merupakan definisi secara singkat dari sekelompok fakta atau gejala. Konsep adalah juga sebagai definisi yang dipakai para peneliti untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena. Jadi konsep adalah definisi dari apa yang perlu diamati.

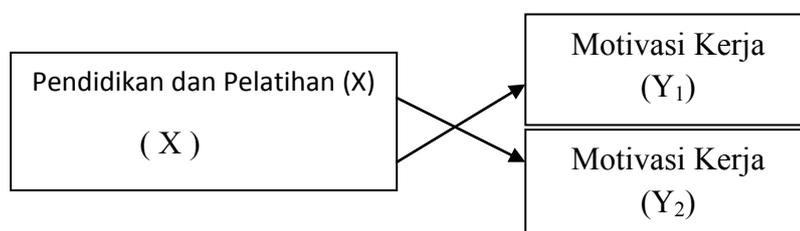
Sebagaimana pada pembahasan di atas, telah dikemukakan apa yang dimaksud dengan pendidikan dan pelatihan, prestasi dan motivasi kerja selanjutnya dikemukakan bagaimana kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

Salah satu program untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah program pengembangan Pegawai Negeri Sipil melalui pendidikan dan pelatihan. menurut Subagyo (2006 : 42) Pendidikan dan Pelatihan pegawai adalah aktivitas yang meliputi usaha memberikan pengetahuan dan ketrampilan kepada para pegawai dengan maksud agar pelaksanaan tugas lebih efektif.

Setiap manusia pasti ingin mencapai keberhasilan dalam meningkatkan taraf hidupi sehingga bisa diharapkan dalam diri akan muncul keinginan untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2008: 67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerja tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi keitaan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerja. Pendapat Ernest dalam Mangkunegara (2008: 93) yang mengemukakan bahwa *Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction and mintenance of behaviors relevant in work settings*” (Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan penjelasan teoritis di atas, maka kerangka konseptual penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Diagram kerangka konsep

Dengan diberikannya pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi prestasi dan motivasi kerja pegawai menjadi lebih baik lagi.

2.3. Hipotesis Penelitian

Pada umumnya hipotesis dirumuskan untuk menggambarkan hubungan dua variabel akibat. Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih terus diuji secara empiris. Menurut Arikunto (2010:110) hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan Kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.
2. Terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan yang signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai di kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.