

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Pengertian Pelatihan

Karyawan professional seolah menjadi dambaan bagi setiap perusahaan , di mana karyawan adalah faktor yang berperan penting dalam perusahaan. Melalui pelatihan diharapkan karyawan bisa memenuhi standar ideal yang ditentukan oleh perusahaan dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan baik keterampilan, pengetahuan, maupun sikap yang dapat ditingkatkan pada saat pelatihan.

Menurut Andrew E. Sikula. (1981:227) dalam Mangkunegara (2011:44) menyatakan bahwa : *Training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non-managerial personal learn technical knowledge and skills for a definite purpose.*

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Instruksi Presiden No. 15 tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2013:164) menyatakan bahwa : Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang

relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dasar dari pelatihan adalah untuk membangun atau mengembangkan pengetahuan dan keterampilan individu guna mencapai tingkat yang diinginkan. Jadi dalam hal ini dengan adanya pelatihan maka hasil kerja dari karyawan tersebut menjadi lebih baik, dan akan berdampak terhadap kinerja kerja yang ditimbulkannya. Tujuan pelatihan tersebut terbagi dalam tujuan umum dan tujuan khusus pelatihan

2.1.2. Tujuan Umum dan Tujuan Khusus Pelatihan

Tujuan umum dan tujuan khusus pelatihan menurut Sedarmayanti (2013:170) adalah sebagai berikut:

a. Tujuan Umum Pelatihan

Tujuan umum pelatihan meningkatkan produktivitas organisasi, dengan melalui berbagai kegiatan antara lain:

1. Mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
2. Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif
3. Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan sesama karyawan dan manajemen(pimpinan).

b. Tujuan Khusus Pelatihan

1. Kualitas.
2. Produktivitas kerja.
3. Mutu perencanaan tenaga kerja.
4. Semangat/moral.
5. Balas jasa tidak langsung.
6. Kesehatan dan keselamatan kerja.
7. Cegah kadaluarsa pengetahuan dan keterampilan.
8. Pengembangan diri.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pelatihan adalah untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan memperbaiki sikap para karyawan, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan lebih efektif dan efisien sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya jenis-jenis pelatih atau instruktur.

2.1.3. Jenis-jenis Pelatih atau Instruktur

Pelatih atau instruktur adalah seorang atau tim yang memberikan latihan/pendidikan kepada karyawan. Jenis-jenis pelatih menurut Hasibuan (2008:74) adalah sebagai berikut:

1. Pelatih Internal
Pelatih internal adalah seorang atau suatu tim pelatih yang ditugaskan dari perusahaan memberikan latihan atau pendidikan kepada karyawan.
2. Pelatih Eksternal
Pelatih eksternal adalah seorang atau suatu tim gabungan pelatih internal dan eksternal yang memberikan pengembangan dan pelatihan kepada karyawan.
3. Pelatih Gabungan Internal dan Eksternal
Pelatih gabungan internal dan eksternal adalah suatu tim gabungan pelatih internal dan eksternal yang memberikan pengembangan kepada karyawan.

Berbagai jenis-jenis pelatihan memiliki fungsi masing-masing untuk karyawan, yaitu adanya pelatih dari dalam, dari luar, dan gabungan dari dalam dan luar yang tujuannya adalah untuk melatih karyawan demi mencapai kinerja yang baik. Adanya jenis-jenis pelatih akan berjalan dengan baik dengan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan

2.1.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Marwansyah (2014:156) antara lain:

1. Dukungan manajemen puncak
Program pelatihan harus mendapatkan dukungan penuh dari manajemen puncak dalam sebuah organisasi. Dukungan ini harus bersifat konkret dan perlu dikomunikasikan kepada seluruh bagian organisasi. Selanjutnya dukungan ini harus diwujudkan dalam bentuk sumber daya yang memadai untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM
Dibutuhkan komitmen yang kuat dan keterlibatan para manajer generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia, dan terutama manajer spesialis pelatihan dan pengembangan SDM.
3. Perkembangan teknologi
Kemajuan teknologi tidak saja memberikan dampak pada identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan tetapi juga terhadap pemilihan metode pelatihan dan pengembangan.
4. Kompleksitas organisasi
Kompleksitas organisasi, seorang pekerja yang sukses harus secara berkesinambungan meningkatkan atau memperbarui kompetensi mereka dan membangun sikap yang memungkinkan mereka untuk tidak hanya beradaptasi dengan perubahan tetapi juga menerima dan bahkan mencari perubahan.
5. Gaya belajar
Keberhasilan program pengembangan dan pelatihan sumberdaya manusia dipengaruhi oleh gaya belajar. Ketika mengatakan seseorang telah belajar, kita tidak menunjuk kepada perubahan perilaku yang bersifat sementara atau temporer. Seseorang disebut telah belajar jika pada dirinya terjadi perubahan perilaku yang bersifat menetap atau permanen.
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.
Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM, yakni rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja, perencanaan dan pengembangan karir, hubungan karyawan, manajemen PHK, dan administrasi personalia, serta sistem informasi SDM.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan di mana kalangan tenaga kerja dapat memperoleh dan mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan serta perlunya metode pelatihan yang tepat.

2.1.5. Metode Pelatihan

Metode pelatihan menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011:52) adalah sebagai berikut:

1. *On the Job* (Pada pekerjaan)
Hampir 90% dari pengetahuan pekerjaan diperoleh melalui metode *on the job training*. Prosedur metode ini adalah informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Karyawan mempelajari jobnya dengan mengamati karyawan lain yang sedang bekerja. Aspek lain dari *on the job training* adalah lebih formal dalam format. Karyawan senior memberikan contoh cara mengerjakan pekerjaannya dan *training* baru memperhatikannya.
2. *Vestibule* atau Balai
Suatu *vestibule* adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi karyawan baru yang akan menduduki suatu *job*. Metode *vestibule* sangat cocok untuk banyak peserta (karyawan baru) yang dilatih dengan macam pekerjaan yang sama dan waktu yang sama.
3. Metode Demonstrasi dan Contoh
Suatu demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaannya atau bagaimana suatu yang akan dikerjakan.
4. Simulasi
Simulasi adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas.
5. *Apprenticeship*
Metode *training apprenticeship* adalah suatu cara mengembangkan keterampilan (*skill*) perajin atau pertukangan.
6. Metode Ruang Kelas
Metode ruang kelas merupakan metode training yang dilakukan didalam kelas, walaupun dapat pula dilakukan di area pekerjaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan merupakan cara yang digunakan lembaga dalam penyiapan individu untuk mengemban tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Tujuan dari metode pelatihan yaitu membentuk sasaran pelatihan.

2.1.6. Sasaran Pelatihan

Sasaran pelatihan dan pengembangan SDM menurut Edy Sutrisno (2009:69) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Produktivitas
Pelatihan dapat meningkatkan *performance* kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Kalau *level of performance*-nya unik meningkat, maka berakibat peningkatan pada produktivitas .

2. Meningkatkan mutu kerja
Peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi.
3. Meningkatkan ketepatan dalam Perencanaan SDM
Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan, maka akan secara mudah diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam perusahaan.
4. Meningkatkan moral kerja
Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.
5. Menjaga kesehatan dan keselamatan
Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain dari pada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tentram.
6. Menunjang pertumbuhan pribadi
Dimaksudkan bahwa program pelatihan yang tepat sebenarnya member keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja sendiri.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan dengan adanya sasaran pelatihan maka karyawan dapat melakukan serangkaian aktivitas yang di rancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang individu, dan performansi kinerja guna mendapat prestasi yang diinginkan. Sasaran pelatihan diadakan karena perlunya pelatihan.

2.1.7. Perlunya Pelatihan

Setiap Organisasi, perlu mengadakan program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk kemajuan organisasi. Perlunya diselenggarakan program pelatihan dan pengembangan menurut Sedarmayanti (2013:167) diantaranya karena:

1. Karyawan baru
2. Karyawan yang ditempatkan pada pekerjaan lama
3. Kurang persiapan dalam mengangkat karyawan baru
4. Fasilitas baru diberikan dalam kegiatan tertentu
5. Penemuan atau alat dan cara baru

6. Pengawas, administrator
7. Hubungan dengan kantor lain dengan masyarakat
8. Karyawan ingin menambah pengetahuan, keterampilan dan mengubah sikap

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perlunya pelatihan untuk kemajuan perusahaan dimana mengarah pada peningkatan kinerja karyawan atau tenaga kerja yang baik dan benar. Perlunya pelatihan diukur menggunakan indikator pelatihan.

2.1.8. Indikator Pelatihan

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2013:164) dan Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011:44), maka indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan
Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan pengajaran, dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang. Edy Sutrisno (2009:63)
2. Prosedur Sistematis
Cara kerja (menjalankan) dengan cara yang teratur dan baik-baik. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:667-804)
3. Keterampilan teknis
Kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik (pengetahuan dan kepanduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan). Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012: 868-854)
4. Mempelajari pengetahuan
Mempelajari ilmu (pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara sistematis menurut metode-metode tertentu). Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:650)
5. Mengutamakan praktek dari pada teori
Mengutamakan cara melakukan apa yang tersebut dalam pendapat yang dikemukakan sebagai suatu keterangan mengenai suatu peristiwa. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:651-867)

Indikator Pelatihan Indikator - indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:62), diantaranya:

1. Jenis Pelatihan
Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagitingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, 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 study visit (studi banding).

5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Kualifikasi Pelatih

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

7. Waktu (Banyaknya Sesi).

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

Indikator-indikator tersebut merupakan tolok ukur yang akan digunakan dalam mencapai kinerja kerja yang diinginkan, maka dari itu pelatihan dibantu dengan adanya motivasi maka akan menghasilkan kinerja yang lebih kompleks dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2.2. MOTIVASI

2.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, dan faktor pendorong tersebut tak lain adalah sebuah kebutuhan serta keinginan dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas. Jika

seseorang menginginkan sesuatu maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Dalam suatu perusahaan motivasi sangatlah diperlukan, baik motivasi dari atasan maupun motivasi yang bangkit dari diri sendiri. Untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan tanpa adanya motivasi maka tujuan yang ditetapkan tidak akan tercapai karena motivasi untuk bekerja ini sangat berpengaruh bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan.

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2001:205) dalam Wibowo (2013:378) menyatakan bahwa: Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*.

Dari pengertian para ahli diatas tentang motivasi, maka penulis merangkum bahwa motivasi adalah sebuah dorongan dari dalam diri seseorang yang membangkitkan dan mengarahkan seseorang untuk melakukan sesuatu apa yang dikehendakinya untuk mengarah kepada hasil atau tujuan yang diinginkannya.

2.2.2. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2008:146) mengemukakan bahwa tujuan motivasi antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dalam menyelaraskan hubungan antara pimpinan dengan bawahan dalam suatu perusahaan perlu dipertimbangkan rasa ketentraman dan ketenangan yang mendasar. Dengan adanya rasa tentram dan tenang ini, maka setiap karyawan akan dapat mewujudkan hubungan kerja sama yang harmonis yang selanjutnya akan mempengaruhi hasil kerja mereka. Berdasarkan hal tersebut maka motivasi terbagi dalam jenis-jenis motivasi.

2.2.3. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2008:150) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis motivasi, yaitu:

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)
Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan memotivasi positif. Semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)
Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka yang mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaan harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja serta dapat meraih kinerja kerja yang diinginkan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif meraih gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif untuk jangka pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya. Karena hal tersebut maka adanya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.

2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi menurut Edy Sutrisno

(2009:116) adalah sebagai berikut:

1. Faktor intern, yang terdiri dari:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup orang melakukan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong untuk mau bekerja.
 - c. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan
Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan adalah seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Keinginan untuk memperoleh pengakuan bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal adanya penghargaan prestasi, adanya hubungan yang harmonis dan kompak.
 - e. Keinginan untuk berkuasa
Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.
2. Faktor ekstern, yang terdiri dari :
 - a. Kondisi lingkungan kerja
Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
 - b. Kompensasi memadai
Kompensasi memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
 - c. Supervisi yang baik
Supervisi yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
Adanya jaminan pekerjaan yaitu setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

- e. Status dan tanggung jawab
Status dan tanggung jawab yaitu dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.
- f. Peraturan yang fleksibel
Peraturan yang fleksibel bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan melindungi para karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa adanya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi untuk menunjang kinerja ke arah yang lebih matang dan dapat dimengerti oleh karyawan, maka didukung dengan adanya teori-teori motivasi.

2.2.5. Teori-teori Motivasi

Menurut Mangkunegara (2011:94) menjelaskan mengenai teori motivasi.

1. Teori Motivasi Kebutuhan
Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila karyawan kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan tersebut menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku karyawan. Kita tidak mungkin memahami perilaku karyawan tanpa mengerti kebutuhannya.
2. Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) dari Alderfer
Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:
 - a. Existence needs. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits.
 - b. Relatedness needs. Kebutuhan interpersonal yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
 - c. Growth needs. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.
3. Teori Insting
Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan reflek dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran. Berdasarkan teori Darwin, selanjutnya William James, Sigmund Freud, dan MC Dougall mengembangkan teori insting dan menjadikan insting sebagai konsep yang penting dalam psikologi. Teori Freud

menempatkan motivasi pada insting agresif dan seksual. MC Dougall menyusun daftar insting yang berhubungan dengan semua tingkah laku: terbang, rasa jijik, rasa ingin tahu, kesukaan berkelahi, rasa rendah diri, menyatakan diri, kelahiran, reproduksi, lapar, berkelompok, ketamakan, dan membangun.

4. Teori Drive

Konsep drive menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energy yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu kegiatan. Kata drive dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan. Clark L. Hull berpendapat bahwa belajar terjadi sebagai akibat dari reinforcement. Ia berasumsi bahwa semua hadiah (*reward*) pada akhirnya didasarkan atas reduksi dan drive keseimbangan (*homeostatic drives*) Teori Hull dirumuskan secara matematis yang merupakan hubungan antara drive dan habit strength.

5. Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang karyawan ketimbang insting atau habit. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku manusia merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt Lewin juga percaya pada pendapat ahli psikologi Gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seseorang karyawan dengan lingkungannya.

Dari beberapa teori motivasi diatas dapat disimpulkan tidak cukup memenuhi kebutuhan makan dan minum pakaian saja. Akan tetapi orang juga mengharapkan juga mengharapkan pemuasan kebutuhan biologis dan psikologis orang tidak dapat hidup bahagia. Semakin tinggi status seseorang dalam perusahaan, maka motivasi mereka semakin tinggi dan hanya pemenuhan jasmaniah saja. Semakin ada kesempatan untuk memperoleh kepuasan material dan non material dari hasil kerjanya, semakin bergairah seseorang untuk bekerja dengan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya. Maka dari itu perlu diterapkan prinsip-prinsip dalam motivasi kerja karyawan.

2.2.6. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan

Mangkunegara (2011:100) mengemukakan bahwa terdapat beberapa bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan antara lain:

1. Prinsip Partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan
Prinsip mengakui bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip pendelegasian wewenang
Pemimpin memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.
5. Prinsip pemberian perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Berdasarkan hal tersebut dasar-dasar penentuan motivasi tersebut tertera dalam indikator motivasi.

2.2.7. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:105) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu :

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan : pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja , dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Indikator Motivasi Menurut Sondang P. Siagian (2008:138), mengemukakan bahwa :

“Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”

Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Daya Pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Membentuk Keahlian

5. Membentuk Keterampilan
6. Tanggung Jawab
7. Kewajiban
8. Tujuan

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya indikator motivasi maka akan memperoleh alat bantu yang dapat mengukur berjalannya sebuah tujuan. Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya. Berdasarkan hal tersebut tujuan yang ingin dicapai adalah sebuah kinerja kerja karyawan.

2.3. KINERJA

2.3.1. Pengertian Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari kinerja individunya. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi organisasi. Menurut Edison (2016 : 190), “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Sedangkan menurut Fahmi (2016 : 127) “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Manakala menurut Amstrong (dalam Edison, 2016 : 191), “kinerja didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim”. Sehingga diperoleh kesimpulan pengertian kinerja adalah hasil yang

diperoleh melalui suatu proses dalam waktu tertentu. Kinerja tidak lepas dari berbagai hal yang mempengaruhi yang disebut faktor yang mempengaruhi kinerja.

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut pendapat Edison (2016 : 194) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Kompetensi
Apakah kompetensi pegawai yang ada masih rendah? Jika “ya”, perlu ditingkatkan lagi melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi, sehingga dapat menyesuaikan dengan indikator yang sudah ditetapkan.
- b. Teknologi dan Mesin
Apakah kemampuan teknologi/mesin pendukung sudah diantisipasi dan memenuhi syarat? Jika “tidak”, perlu perbaikan atau penggantian dengan yang baru. Jika tetap menggunakan yang ada, indikator harus disesuaikan dengan kemampuan teknologi/mesin yang ada.
- c. Metode dan Sistem
Apakah metode dan sistem yang ada mendukung? Jika “tidak”, perlu dibangun metode/sistem atau subsistem (prosedur) sehingga setiap keputusan mudah diambil dan tidak kaku serta dapat memperlancar birokrasi kerja dan membangun sinergi yang baik antara orang/bagian.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dikemukakan oleh Setianto, Hasan dan Nugraha (2008 : 32) antara lain :

- a. Faktor Tujuan
Menilai kemampuan anggota kelompok memahami tujuan kelompok dan memiliki komitmen untuk mencapainya.
- b. Faktor Manajemen Kinerja Kelompok
Menilai peran dan tanggung jawab individu sebagai anggota kelompok, tugas dan pelaksanaannya.
- c. Faktor Dasar Kelompok
Menilai komponen apa saja yang menjadi dasar kinerja kelompok
- d. Faktor Proses Dalam Kelompok
Menilai kelompok dalam hal proses pengerjaan yang terjadi di kelompok
- e. Faktor Semangat Kelompok
Bagaimana kepercayaan diri, semangat dan antusias yang dimiliki dalam kelompok.
- f. Faktor Hasil Kelompok
Menilai hasil yang telah dicapai kelompok

- g. Faktor Pembelajaran Kelompok
Menilai kemampuan kelompok untuk belajar dan *mengupgrade* kemampuan kelompok.

Faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut mencerminkan bagaimana tingkat kinerja individu dalam suatu organisasi. Untuk mengukur kinerja tersebut menggunakan Dimensi kinerja

2.3.3. Dimensi Kinerja

Miner dalam Edison (2016 : 195) menyatakan tolak ukur kinerja ada empat indikator yang terdiri dari :

- a. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan waktu kerja efektif dan jam kerja yang hilang.
- d. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.4. Hubungan Antar Variabel

2.4.1. Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan yang merupakan suatu proses pembelajaran untuk memperoleh keahlian, konsep, peraturan, atau sikap dalam rangka meningkatkan kinerja kerja. Melalui pelatihan kemampuan pegawai akan meningkat, sehingga pekerjaan yang dibebankan pada masing-masing karyawan diharapkan dapat cepat selesai dengan hasil yang memuaskan.

2.4.2. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan dorongan dari diri individu untuk dapat mencapai hasil yang maksimal. Hasibuan (2007 : 143) menyatakan, motivasi merupakan dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya. Jika motivasi individu meningkat, maka kinerja anggota di suatu organisasi juga meningkat. Sesuai dengan pendapat ahli, Edison (2016 : 183) motivasi memiliki hubungan dengan berbagai variabel lainnya di dalam meningkatkan kinerja organisasi. Jika dorongan tersebut baik maka hasil kerja akan meningkat dan efektif. Sehingga motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

2.5. PENELITIAN TERDAHULU

Pada penelitian ini, penulis mencantumkan beberapa penelitian yang telah dilakukan pihak lain sebagai bahan rujukan dalam mengembangkan penelitian yang dibuat penulis. Beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan penelitian ini adalah :

Tabel 2.5
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Heryatno (2013)	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja (Studi Kasus Di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Barat)	Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung pelatihan sebesar $26,010 > t$ Tabel (1,9855) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai.
2.	Karomah (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki (JNE) Jember	Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung Motivasi sebesar $9,137 > t$ Tabel (1,9855) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
3.	Zuana (2014)	Pengaruh Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2.6. KERANGKA KONSEPTUAL

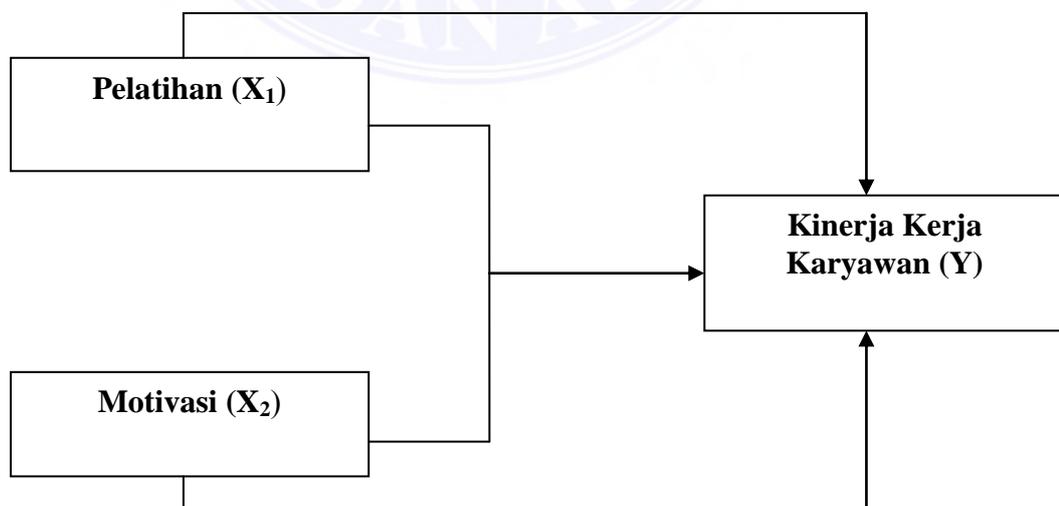
Pelatihan sebagai cara untuk meningkatkan keterampilan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja kerja. Pada penelitian ini, faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan yang akan diteliti adalah mengenai pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan.

Andrew E.Sikula dalam Mangkunegara (2011:44) mengemukakan bahwa : Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

Dari pelatihan yang efektif tentunya karyawan akan semakin meningkatkan kualitas maupun kuantitas dalam pekerjaannya. Mengarah pada suatu tujuan yang umum dengan waktu yang singkat, ilmu yang praktis dan mudah dimengerti karena sudah dirancang sedemikian rupa pelatihan diharapkan bisa diterapkan oleh masing-masing karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja kerja maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Pelatihan dan motivasi kerja adalah sebagai variabel bebas (variabel independen), sedangkan kinerja kerja karyawan adalah variabel terikat (dependen), maka hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat. Dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar. II.1. Kerangka Konseptual



2.7. HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2000:39) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁: Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tiki JNE Cabang Medan.

H₂: Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tiki JNE Cabang Medan

H₃: Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tiki JNE Cabang Medan.

