

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik.

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

Suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatannya haruslah memperhatikan kinerja pegawainya, karena kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi/perusahaan. Pasalnya, jika kinerja dari pegawai di perusahaan tidak baik, maka akan berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan dari perusahaan itu sendiri.

Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Mangkunegara (2018:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan yang dicapai dengan kinerja pegawai tersebut akan memberikan dampak atau efek yang baik bagi perusahaan.

Pelatihan sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari pelatihan tersebut maka akan berdampak sangat besar pada peningkatan kinerja pegawai yang secara langsung akan semakin mempengaruhi kinerja perusahaan. Pelatihan kerja juga dapat semakin meningkatkan keterampilan dan prestasi pegawai.

Cara meningkatkan dan pengembangan kinerja pegawai memang selalu dicari jalan keluarnya oleh para pemilik usaha. Karena dengan meningkatnya kinerja tentunya dapat meningkatkan produktivitas kerja yang berujung pada meningkatnya profit perusahaan. Salah satu cara yang ditempuh adalah dengan memberikan pelatihan kinerja pegawai.

Berdasarkan pra penelitian di Kantor PPKH Kota Medan masih terdapat pegawai yang sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan, hasil kerja pegawai tidak memenuhi standar kerja perusahaan, timbul rasa tidak puas pegawai terhadap perusahaan, kurangnya pengetahuan dalam menggunakan teknologi di perusahaan dan rendahnya loyalitas terhadap perusahaan. Itulah akibat jika sebuah perusahaan tidak memberikan program pelatihan dan pengembangan pegawai. Hal tersebut diketahui dari hasil pra survei yang dilakukan oleh peneliti terhadap 20 orang pegawai pada Kantor Pelaksana Program Keluarga Harapan (PPKH) Kota

Medan, hasil wawancara kepada Koordinator PPKH Kota Medan dan studi dokumentasi pada Kantor PPKH Kota Medan.

Mangkunegara dalam Priansa (2014: 182) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Pelaksanaan pelatihan diakibatkan karena adanya kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Menurut Mondy (2018:210) pelatihan adalah aktivitas yang dirancang untuk pembelajaran, pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini. Sedangkan menurut Nitisemito (2013:86) memberi pengertian pelatihan sebagai suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari pegawainya, sesuai dengan keinginan dari organisasi yang bersangkutan.

Besarnya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dianalisis dari penelitian-penelitian sebelumnya, di antaranya penelitian oleh Verra Nitta Turere (2013) “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey”, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. Kemudian dikuatkan dengan penelitian lainnya oleh Charles Willson dan Hikmah (2020) “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kinco Prima Batam”, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

PT. Kinco Prima Batam. serta penelitian yang dilakukan oleh M. G. Lolowang, Adolfina dan G. Lumintang (2016) “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado”, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai tujuan organisasi harus memperhatikan kinerja. Kinerja pegawai menjadi sangat penting dikarenakan penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang berarti dalam suatu perusahaan, yaitu akan berdampak pada tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja.

Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja pegawai yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang pegawai akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya.

Motivasi dapat mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan mereka. Motivasi dapat membuat kinerja pegawai menjadi lebih cepat dan maksimal. Motivasi dapat membuat pegawai untuk selalu

memberikan hasil usaha yang terbaik. Motivasi dapat membantu pengembangan diri masing-masing pegawai.

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dalam suatu organisasi. Motivasi dapat terbentuk dari adanya interaksi antara individu dengan situasi yang dihadapi. Motivasi bukanlah sebuah sifat pribadi namun lebih ke dorongan baik yang berasal dalam diri seseorang maupun dorongan yang berasal dari dalam diri orang lain. Setiap orang melakukan sesuatu tentu ada satu atau beberapa hal yang ingin didapatkan. Meski ada juga yang melakukan sesuatu tanpa keinginan, ini hanya sebagian kecil. Ada pengorbanan yang dikeluarkan, ada pula hasil yang ingin dicapai, begitu juga sebaliknya, inilah yang dinamakan dengan motivasi tersebut.

Fenomena yang terjadi dalam penelitian ini yang berhubungan dengan motivasi adalah pegawai merasa tidak mendapatkan dukungan penuh dalam pengembangan diri, di mana terbatasnya pelatihan-pelatihan yang diberikan khusus dalam menjalankan pekerjaan ataupun target yang akan dilakukan, masih terdapat pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu, masih adanya pegawai yang keterampilannya kurang maksimal dalam menyelesaikan tugasnya, arti kata hanya dalam batas menyelesaikan tugas saja. Di samping itu, masih adanya pegawai yang kurang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dihadapinya baik menyangkut pekerjaannya atau yang ada di sekitarnya.

Dessler (2015:112) mendefinisikan motivasi kerja adalah keadaan dalam diri seseorang yang terdorong oleh keinginan individu untuk melakukan kegiatan

tertentu guna mencapai tujuan.. Sedangkan Siagian (2014:76) mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Menurut Hellriegel & Slocum dalam Uno (2016:5) Motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan. Untuk tujuan tersebut diperlukan proses interaksi dari beberapa unsur. Dengan demikian motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Kekuatan-kekuatan ini pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan, seperti; keinginan yang hendak dipenuhi, tingkah laku, tujuan dan umpan balik.

Besarnya Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai dapat dianalisis dari penelitian-penelitian sebelumnya di antaranya penelitian oleh Hafis Laksmiana Nuraldy (2020) “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.. Bangun Jaya Persada”, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT. Bangun Jaya Persada . Kemudian dikuatkan dengan penelitian Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya”, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Dan

penelitian yang dilakukan Agung Setiawan (2013) “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang”, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian pada pelatihan kerja dan motivasi kerja untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dan membahas penelitian ini dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelaksana Program Keluarga Harapan (PPKH) Kota Medan.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Masih terdapat pegawai yang sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan, hasil kerja karyawan tidak memenuhi standar kerja perusahaan dan rasa tidak puas pegawai terhadap perusahaan.
- b. Kurangnya pengetahuan dalam menggunakan teknologi di perusahaan dan rendahnya loyalitas terhadap perusahaan.
- c. Kurangnya dukungan yang diberikan perusahaan/organisasi dalam pengembangan diri karena terbatasnya pelatihan-pelatihan yang diberikan dalam menjalankan pekerjaan ataupun target yang akan dilakukan.
- d. Masih terdapat pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

### **1.3. Batasan Masalah**

Penelitian ini dibatasi tentang masalah pelatihan dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelaksana Program Keluarga Harapan (PPKH) Kota Medan.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelaksana Program Keluarga Harapan (PPKH) Kota Medan.
- b. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelaksana Program Keluarga Harapan (PPKH) Kota Medan.
- c. Bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Pelaksana Program Keluarga Harapan (PPKH) Kota Medan.

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Setiap kegiatan mempunyai tujuan tertentu, demikian juga dengan pelaksanaan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelaksana Program Keluarga Harapan (PPKH) Kota Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelaksana Program Keluarga Harapan (PPKH) Kota Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Pelaksana Program Keluarga Harapan (PPKH) Kota Medan.



## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Sebagai bentuk pengabdian mahasiswa tingkat akhir, sebagai menguji kualitas diri mereka dan sebagai motivasi untuk dapat menyelesaikan tugas seberat apapun bentuknya.
- b. Secara akademis memberikan data empiris bagi disiplin ilmu manajemen Sumber Daya Manusia.
- c. Secara praktis menjadi bahan masukan bagi Kantor Pelaksana Program Keluarga Harapan (PPKH) Kota Medan dalam mengelola organisasi pemerintah yang baik dalam pelaksanaan pelayanan masyarakat.
- d. Sebagai bahan kajian bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian lanjutan dengan masalah yang sama.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoretis**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Setiap organisasi atau perusahaan, tentu sangat memperhatikan kinerja para SDM untuk menentukan penilaian dalam suatu target yang telah ditentukan. Sebab, pada saat yang bersamaan para pegawai pun juga memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka di masa yang akan datang.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Mangkunegara (2018:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM dalam periode

waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan yang dicapai dengan kinerja karyawan tersebut akan memberikan dampak atau efek yang baik bagi perusahaan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014:76) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Dessler (2015:77) mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja seseorang baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan diukur dalam periode tertentu. Kinerja merupakan hal-hal yang penting untuk diperhatikan karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kinerja pegawainya.

Kinerja di dalam organisasi sangat bervariasi antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya. Variasi kerja tersebut disebabkan karena kemampuan pegawai yang berbeda-beda sehingga kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan akan bervariasi pula.

#### **2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:65-71) sebagai berikut:

- a. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
- b. Pengetahuan, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- c. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan.
- d. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.
- e. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- f. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk jam kerja selalu tepat waktu.
- g. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- h. Kepribadian, kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang berbeda antara satu dengan yang lainnya.
- i. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- j. Rancangan kerja, merupakan pekerjaan yang memiliki rancangan yang akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut dan memudahkan dalam mencapai tujuannya.

- k. Budaya organisasi, yaitu kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan yang dapat diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota perusahaan.
- l. Lingkungan kerja, merupakan kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja berupa ruangan, sarana dan prasarana serta hubungan kerja yang baik antar sesama pekerja.
- m. Komitmen, merupakan usaha karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut Edison dkk (2017:202), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

yaitu:

- a. Kompensasi
- b. Sistem prosedur
- c. Kepemimpinan
- d. Budaya perusahaan
- e. Motivasi dan pengakuan
- f. Kompetensi
- g. Komunikasi

### **2.1.1.3 Tujuan Kinerja**

Menurut Hamali (2018:120) menyatakan tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Administrasi penggajian.
- b. Umpan balik kinerja.
- c. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu.

- d. Mendokumentasikan keputusan karyawan.
- e. Penghargaan terhadap kinerja individu.
- f. Mengidentifikasi kinerja buruk.
- g. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan.
- h. Menetapkan keputusan promosi.
- i. Pemberhentian karyawan.
- j. Mengevaluasi pencapaian tujuan.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja**

Menurut Edison dkk (2017:203) yang menjadi indikator-indikator kinerja mencakup:

- a. Target
  - 1) Target yang berfokus pada pencapaian target.
  - 2) Target yang menantang dan realistis.
- b. Kualitas
  - 1) Kualitas yang sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.
  - 2) Anggota memiliki komitmen tentang kualitas.
  - 3) Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas.
  - 4) Pelanggan (internal dan eksternal) puas atas kualitas yang dihasilkan.
- c. Waktu
  - 1) Pekerjaan selesai tepat waktu.
  - 2) Pelanggan (internal dan eksternal) puas atas waktu penyelesaian.
  - 3) Anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu.

d. Taat Asas

- 1) Dilakukan dengan cara yang benar.
- 2) Transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dalam mengukur kinerja pegawai terdapat beberapa indikator, Wibowo (2018:86) menjelaskan indikator tersebut antara lain sebagai berikut:

- a. Tujuan. Tujuan adalah keadaan yang berbeda yang secara aktif, keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan begitu tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan.
- b. Standard. Standard memberi arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standard merupakan suatu ukuran apakah tujuan dapat dicapai.
- c. Alat atau Sarana. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu agar dapat menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- d. Motif. Motif merupakan alasan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- e. Kompetensi. Kompetensi yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

## **2.1.2 Pelatihan**

### **2.1.2.1 Pengertian Pelatihan**

Mangkunegara dalam Priansa (2014: 182) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Pelaksanaan pelatihan diakibatkan karena

adanya kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Sedangkan menurut Nitisemito (2013:86) memberi pengertian pelatihan sebagai suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari pegawainya, sesuai dengan keinginan dari organisasi yang bersangkutan.

Menurut Mondy (2018:210) pelatihan adalah aktivitas yang dirancang untuk pembelajaran, pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah kegiatan melatih atau mengembangkan suatu keterampilan dan pengetahuan kepada diri sendiri atau orang lain, yang terkait dengan kompetensi tertentu yang dianggap berguna.

### **2.1.2.2 Tujuan Pelatihan**

Pada dasarnya suatu kegiatan mempunyai tujuan tertentu begitu juga tujuan pelatihan. Adapun tujuan pelatihan sebagaimana dikemukakan Rivai (2014:229) adalah:

- a. Untuk meningkatkan kuantitas output.
- b. Untuk meningkatkan kualitas output.
- c. Untuk menurunkan biaya limbah dan perawatan.
- d. Untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kecelakaan.
- e. Untuk menurunkan turnover, ketidakhadiran kerja serta meningkatkan kepuasan kerja.



- f. Untuk mencegah timbulnya antipasti pegawai.

Berdasarkan tujuan tersebut maka jelaslah bahwa pelatihan pada dasarnya dilakukan untuk menghasilkan perubahan dilingkungan organisasi dan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud adalah bertambahnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan, sikap dan perilaku.

### **2.1.2.3 Sasaran Pelatihan**

Pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, memuat hasil yang ingin dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Demikian pula pelatihan hasil yang ingin dicapai dirumuskan dengan jelas agar langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan pelatihan dapat diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Karena sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan dengan jelas akan dijadikan sebagai acuan dalam menentukan materi yang akan diberikan.

Moenir (2012:164) menyebutkan bahwa sasaran pelatihan dapat dikategorikan ke dalam beberapa kategori yang diinginkan antara lain:

- a. Kategori psikomotorik, meliputi pengontrolan otot-otot sehingga dapat melakukan gerakan-gerakan yang tepat. Sasarannya adalah agar orang tersebut memiliki keterampilan fisik tertentu.
- b. Kategori efektif, meliputi perasaan, nilai dan sikap. Sasaran pelatihan dalam kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai sikap tertentu.

- c. Kategori kognitif, meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami dan menganalisis. Sasaran pelatihan pada kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai pengetahuan dan keterampilan berpikir.

#### **2.1.2.4 Manfaat Pelatihan.**

Manfaat pelatihan menurut Rivai (2014:231) bukan saja bagi pegawai, akan tetapi bagi organisasi dan dalam hubungan sumber daya manusia.

- a. Manfaat untuk pegawai:

- 1) Membantu pegawai dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
- 2) Melalui pelatihan variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
- 3) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
- 4) Membantu pegawai mengatasi stres, tekanan, frustrasi dan konflik.
- 5) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
- 6) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- 7) Membantu pegawai mendekati tujuan pribadi dan meningkatkan keterampilan interaksi.
- 8) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih.
- 9) Memberikan nasehat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
- 10) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.

11) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.

12) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

b. Manfaat untuk organisasi:

1) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang positif terhadap orientasi profit.

2) Meningkatkan pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level organisasi.

3) Memperbaiki moral SDM.

4) Membantu pegawai untuk mengetahui tujuan organisasi.

5) Membantu menciptakan *image* organisasi yang lebih baik.

6) Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan.

7) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.

8) Membantu pengembangan organisasi.

9) Belajar dari peserta.

10) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan organisasi.

11) Memberikan informasi tentang kebutuhan organisasi dimasa depan.

12) Organisasi dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.

13) Membantu pengembangan keterampilan, kesetiaan, sikap dan aspek lain yang biasanya diperlihatkan pekerja.

14) Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja.

- 15) Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produk, SDM, administrasi.
- 16) Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan organisasi.
- 17) Meningkatkan hubungan antar buruh dengan manajemen.
- 18) Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal.
- 19) Mendorong mengurangi perilaku merugikan.
- 20) Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan.
- 21) Membantu meningkatkan komunikasi organisasi.
- 22) Membantu pegawai untuk menyesuaikan diri dalam perubahan.
- 23) Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stress dan tekanan kerja.

Manfaat pelatihan bukan saja bagi pegawai, akan tetapi bagi organisasi dan dalam hubungan sumber daya manusia, sehingga dengan adanya pelatihan sebagaimana disebutkan Rivai (2014:233) orang yang mendapat pelatihan akan:

- a. Bekerja lebih efisien.
- b. Lebih terampil.
- c. Lebih banyak mengetahui.

#### **2.1.2.5 Indikator Pelatihan**

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2013:164) maka indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Pendidikan. Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan pengajaran dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang.
- b. Prosedur sistematis. Prosedur sistematis adalah suatu cara kerja (menjalankan) dengan cara yang teratur dan baik-baik.
- c. Keterampilan teknis. Keterampilan teknis adalah kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik (pengetahuan dan kepaduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan).
- d. Mempelajari pengetahuan. Mempelajari pengetahuan adalah mempelajari ilmu pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara bersistem menurut metode-metode tertentu.
- e. Mengutamakan praktek daripada teori. Mengutamakan praktek daripada teori adalah mengutamakan cara melakukan apa yang tersebut dalam pendapat yang dikemukakan sebagai suatu keterangan mengenai suatu peristiwa.

### **2.1.3 Motivasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi**

Dessler (2015:112) mendefinisikan motivasi kerja adalah keadaan dalam diri seseorang yang terdorong oleh keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sedangkan Siagian (2014:76) mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan

pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Edison, dkk (2017:170) mengemukakan pengertian motivasi adalah kebutuhan atau alasan yang mendorong dan menimbulkan kekuatan dalam mengarahkan perilaku seseorang agar berbuat sesuatu untuk tujuan-tujuan tertentu.

Dari beberapa pendapat tersebut tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang pegawai untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, sehingga motivasi mempunyai peranan penting dalam organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Mangkuprawira (2014:88) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

- a. Gaya Kepemimpinan. Kepemimpinan dengan gaya otoriter membuat pekerja menjadi tertekan dan acuh tak acuh dalam bekerja.
- b. Sifat dan Kondisi Individu. Faktor individu sangat menentukan motivasi seseorang dalam bekerja. Individu yang bersifat sulit percaya terhadap orang lain

### **2.1.3.3 Tujuan Motivasi**

Tujuan dari motivasi kerja dikemukakan oleh Hartatik (2019:162) antara lain:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Menstabilkan pertahanan karyawan perusahaan.
- d. Menciptakan suasana dan hubungan yang baik.
- e. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- f. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.

#### **2.1.3.4 Jenis-Jenis Motivasi**

Menurut Hasibuan (2017:140) jenis-jenis motivasi sebagai berikut:

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

#### **2.1.3.5 Indikator Motivasi**

Menurut Edison, dkk. (2017:181) tingkatan motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh indikator antara lain:

- a. Kebutuhan psikologis, tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan berupa gaji dan fasilitas lainnya serta terpenuhinya kebutuhan untuk pendidikan anak-anaknya.
- b. Kebutuhan rasa aman, ditunjukkan dengan mendapatkan perasaan yang menyenangkan, tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja serta program pensiun dan jaminan hari tua.
- c. Kebutuhan untuk disukai, tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawan dan perhatian pimpinan secara personal terhadap persoalan pribadi yang dihadapi karyawan.
- d. Kebutuhan harga diri, ditunjukkan dengan pengakuan akan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya, tingkat perlakuan serta kesopanan pimpinan terhadap karyawannya.
- e. Kebutuhan pengembangan diri, tingkat dukungan pimpinan untuk pengembangan diri karyawan melalui pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, di mana karyawan tersebut akan mengarahkan kemampuan, keterampilan dan potensinya.

#### **2.1.4 Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai**

Pelatihan sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tersebut adalah pengaruh yang sangat positif, artinya adalah semakin



baik pelatihan kerja bagi para pegawai akan menyebabkan semakin tingginya kinerja.

Dari pelatihan tersebut maka akan berdampak sangat besar pada peningkatan kinerja pegawai yang secara langsung akan semakin mempengaruhi kinerja perusahaan. Untuk hal itu, perusahaan memang sangat perlu dalam mengagendakan program pelatihan kerja bagi para pegawainya agar dapat meningkatkan kualitas pegawai.

Menurut Simamora (2013:276) beberapa manfaat nyata dari program pendidikan, pelatihan dan pengembangan adalah:

- a. Memberikan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- b. Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Simamora (2013:276) menambahkan faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pelatihan adalah: Perbaikan kinerja, kemajuan teknologi, waktu pembelajaran, memecahkan masalah operasional, mempersiapkan pegawai untuk promosi, mengorientasikan pegawai terhadap organisasi, memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

### **2.1.5 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai**

Untuk dapat mewujudkan perusahaan menjadi yang lebih baik dalam hal persaingan untuk memenangkan hati para *customer*, sangat perlu adanya dukungan yang kuat dari pihak sumber daya manusia atau karyawan yang terbaik, berkualitas, kompeten, memiliki loyalitas yang sangat tinggi terhadap perusahaan dan memiliki motivasi yang baik karena karyawan merupakan aspek terpenting

yang menjadi motor penggerak utama bagi perkembangan perusahaan. Apa saja yang akan terjadi apabila sebuah perusahaan digerakkan oleh sumber daya manusia yang sama sekali tidak memiliki kapasitas yang baik termasuk dalam hal loyalitas dan skill? Perusahaan yang memiliki pegawai dengan kinerja yang baik akan semakin berkembang menjadi lebih besar dan akan dapat terus berkompetisi dengan perusahaan-perusahaan lainnya yang sejenis. Dengan dimotori oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja terbaiknya, tentunya perusahaan tersebut dapat mencapai target yang segera ingin dicapai.

Perusahaan juga sebenarnya memiliki tugas untuk terus meningkatkan motivasi pegawainya salah satunya adalah dengan mengagendakan program-program *training* motivasi untuk para pegawainya. Dengan demikian, perusahaan telah memulai langkah pertamanya untuk tetap berkembang menjadi lebih baik bahkan bisa menjadi lebih besar lagi dan memiliki daya saing yang semakin lebih kuat. Selanjutnya, yang tidak kalah pentingnya adalah *training* motivasi bagi karyawan juga memiliki dampak yang begitu positif dalam meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja.

Motivasi faktor pendorong yang ada pada diri seseorang guna mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2018:61) motivasi merupakan suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan.

Terdapat hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya pegawai yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja

rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dalam suatu organisasi/perusahaan. Motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Para pegawai mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya.

Pada akhirnya, pelatihan kerja dan pelatihan motivasi, keduanya memang memiliki pengaruh yang cukup besar bagi kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan. Sementara dengan mengikuti program *training* motivasi, maka pegawai yang sudah pasti memiliki sifat dan kepribadian masing-masing yang berbeda dari setiap individu dapat memiliki visi dan motivasi yang sama sehingga akan dapat bekerja sama untuk menuju pencapaian sasaran-sasaran organisasi mereka bersama-sama.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti / Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Verra Nitta Turere (2013)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Pelatihan Teknis Kalasey.
2.	Charles Willson	Pengaruh Pelatihan Dan	Hasil penelitian ini

	dan Hikmah (2020)	Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kinco Prima Batam.	menunjukkan bahwa Pelatihan dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kinco Prima Batam.
3.	M. G. Lolowang, Adolfina dan G. Lumintang (2016)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado.
4.	Hafis Laksana Nuraldy (2020)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Jaya Persada.	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT. Bangun Jaya Persada.
5.	Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand

			Mitra Andalan Surabaya.
6.	Agung Setiawan (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.

Sumber: Turere (2013), Wilson dan Hikmah (2020), Lolowang (2016), Nuraldy (2020), Gardjito dkk (2014), Setiawan (2013)

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Kerangka konseptual dipergunakan untuk menunjukkan gambaran secara umum mengenai objek penelitian yang dilakukan dalam kerangka dari variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah pelatihan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan kinerja pegawai ( $Y$ ).

#### 2.3.1 Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Nitisemito (2013:86) memberi pengertian pelatihan sebagai suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari pegawainya, sesuai dengan keinginan dari organisasi yang bersangkutan.

Besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dapat dianalisis dari penelitian-penelitian sebelumnya di antaranya penelitian oleh Verra Nitta Turere (2013) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey”, bahwa Pendidikan Dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikuatkan dengan penelitian lainnya yaitu oleh Charles Willson dan Hikmah (2020) “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kinco Prima Batam”, bahwa Pelatihan dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kinco Prima Batam. Dan penelitian yang dilakukan oleh M. G. Lolowang, Adolfina dan G. Lumintang (2016) “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado”, bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado.

### **2.3.2 Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Siagian (2014:76) mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Besarnya Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai dapat dianalisis dari penelitian-penelitian sebelumnya di antaranya penelitian oleh Hafis

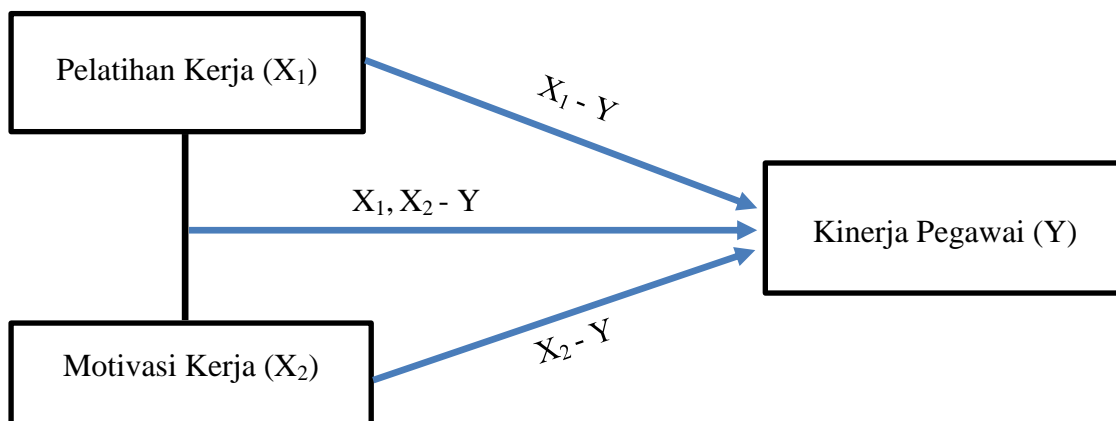
Laksmiana Nuraldy (2020) “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Jaya Persada”, bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dikuatkan dengan penelitian Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya”, bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Serta penelitian yang dilakukan Agung Setiawan (2013) “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang”, bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.

### **2.3.3 Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja**

#### **Pegawai (Y)**

Pelatihan dan motivasi, keduanya memang memiliki pengaruh yang cukup besar bagi kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan. Pelatihan kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Pengaruh tersebut adalah pengaruh yang sangat positif, artinya adalah semakin baik pelatihan kerja bagi para pegawai maka akan menyebabkan semakin tingginya kinerja. Sementara dengan mengikutkan program *training* motivasi, maka pegawai yang sudah pasti memiliki sifat dan kepribadian masing-masing yang berbeda dari setiap individu dapat memiliki visi dan motivasi yang sama sehingga akan dapat bekerja sama untuk menuju pencapaian sasaran-sasaran organisasi mereka bersama-sama.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu mengenai hubungan antara variabel dependen (Kinerja Pegawai) dan variabel independen (Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja) tersebut, maka dapat dikembangkan dengan kerangka konseptual berikut ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Besarnya pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dapat dianalisis dari penelitian-penelitian sebelumnya di antaranya penelitian oleh Rahmi Hermawati, Abdurrahman Firdaus, N. Lilis Suryani, Achmad Rozi, Heri Erlangga (2021) “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten”, berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pelatihan (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dikuatkan dengan penelitian lainnya oleh Nurul Marifa, Kasno T. Kasim, Ninik Lukiana (2018) “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang”, hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan pelatihan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Shinta Noratta dan Budhi Prabowo (2019)



“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari”, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh dan hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

#### **2.4 Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiono (2017:64). Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah penelitian mengemukakan landasan teori dan kerangka berpikir.

Berdasarkan pada kerangka konseptual tersebut, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- a. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Pelaksana Program Keluarga Harapan (PPKH) Kota Medan.
- b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Pelaksana Program Keluarga Harapan (PPKH) Kota Medan.
- c. Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Pelaksana Program Keluarga Harapan (PPKH) Kota Medan.