

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pelatihan Kerja

2.2.1 Definisi Pelatihan Kerja

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Menurut Widodo (2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Pelatihan umum merupakan pelatihan di mana karyawan memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan. Sedangkan pelatihan khusus adalah pelatihan di mana para karyawan memperoleh informasi dan keterampilan yang sudah siap pakai, khususnya dibidang pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2012) ada tujuh maksud utama program pelatihan, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.

Sedangkan menurut Rivai dan Simamora (2011) pelatihan adalah proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan bagi karyawan ketrampilan-ketrampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka. Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan harus memberikan ketrampilan dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori yang memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat. Manfaat finansial bagi perusahaan biasanya terjadi dengan segera.

2.1.2 Tujuan Pelatihan Kerja

Adapun tujuan pelatihan menurut Simamora (2011) antara lain :

1. Memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
2. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam karyawan.
3. Membantu memecahkan persoalan operasional.
4. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

2.1.3 Indikator Pelatihan Kerja

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2012) yaitu :

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja karyawan 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 karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Setiap Organisasi Tentu Ingin Mencapai Suatu Tujuan. Untuk Mencapai Suatu Tujuan Tersebut, Peranan Manusia Didalamnya Sangatlah Penting. Untuk Menggerakkan Manusia Agar Sesuai Dengan Yang Dikehendaki Organisasi, Maka Haruslah Dipahami Motivasi Manusia Yang Bekerja Didalam Organisasi Tersebut, Karna Motivasi Inilah Yang Mempengaruhi Perilaku Orang Orang Yang Bekerja, Atau Dengan Kata Lain Prilaku Merupakan Cerminan Yang Paling Sederhana Dari Motivasi. Menurut Robbins Dan Judge (2015) Mendefinisikan Motivasi Sebagai Proses Yang Menjelaskan Mengenai Kekuatan, Arah, Dan Ketekunan Seseorang Dalam Upaya Untuk Mencapai Tujuan.

Motivasi kerja menurut Sakarsih (2017) “Motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. “Motivasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan aktivitas manusia karena motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal”. Menurut Fahmi (2017:100)

mengemukakan motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Berikut ini merupakan beberapa Teori Motivasi Menurut para ahli yaitu :

1. Teori Hierarki Motivasi Dari Abraham Maslow

Menurut Abraham Maslow, teori hierarki kebutuhan, yaitu 5 (lima) kebutuhan dengan tiap kebutuhan secara berurutan dipenuhi, maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Dalam setiap manusia terdapat lima tingkatan kebutuhan, antara lain:

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Manusia dalam hidupnya lebih mengutamakan kebutuhan fisiologis, karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi hidup. Setelah kebutuhan terpenuhi, manusia baru dapat memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan fisiologis ini sering juga disebut sebagai kebutuhan tingkat pertama (*the first need*), antara lain: kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seks, dan istirahat.

2. Kebutuhan rasa aman

Setelah kebutuhan tingkat pertama terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat kedua sebagai penggantinya, yaitu kebutuhan rasa aman. Ini merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Dalam sebuah perusahaan, dimisalkan adanya rasa aman tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaannya, misalnya ada asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pensiun.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan berikutnya adalah kebutuhan sosial, setiap manusia ingin hidup untuk berkelompok. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik di kelompok tertentu, dan persahabatan. Pada tingkat ini manusia sudah ingin bergabung dengan kelompok-kelompok lain di tengah-tengah masyarakat.

2. Teori Motivasi Frederick Herzberg

Frederick Herzberg mengemukakan bahwa teori motivasi berdasarkan teori dua faktor, yaitu faktor higiene dan motivator. Herzberg membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian, yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri), serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya.

Menurut Herzberg, faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan karyawan. Bila faktor-faktor ini tidak memadai, maka orang-orang tidak akan terpuaskan. Selanjutnya, terdapat tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu:

1. Memberikan peluang berkomunikasi yang efektif kepada seluruh karyawan yang ada. Peluang berkomunikasi disini maksudnya kita memastikan bahwa semua karyawan mendapatkan informasi terbaru terkait peraturan, kebijakan, atau target (tujuan) perusahaan yang baru, sehingga semua orang memahami perubahan dengan sangat baik. Dengan kata lain, tidak ada satu karyawan pun yang merasa tertinggal terhadap informasi baru, merasa tidak diperhatikan atau merasa *left-out*. Tentu saja perasaan seperti itu akan membuat para karyawan merasa tidak nyaman.
2. Memberikan kesempatan untuk bisa mengembangkan keterampilan mereka. Dengan melakukan hal ini, karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan oleh pemimpin dan staf manajemen. Mengapa demikian? Karena ini menandakan bahwa pihak manajemen bukan hanya memikirkan kemajuan perusahaan, namun juga perkembangan karyawan mereka.
3. Menciptakan komunikasi yang efektif antara karyawan, manajer senior dan eksekutif, maka pada poin keempat ini kami menyarankan agar karyawan dan supervisor memiliki hubungan yang terjalin dengan baik. Hal ini dikarenakan karyawan akan memiliki interaksi langsung yang lebih sering dengan

supervisor mereka, dibandingkan dengan eksekutif seperti CEO, pemimpin perusahaan lain dan staf manajemen. Oleh karena itu, hubungan yang terjalin dengan baik antara karyawan dan supervisor adalah hal yang sangat perlu diperhatikan.

2.2.2 Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi kerja yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorong akan membuat orang senang mengerjakannya. Jadi suatu perasaan motivasi dalam diri karyawan amat berpengaruh terhadap kemampuan dalam mengerjakan tugas-tugas dengan tepat. Peran tersebut harus diimbangi oleh pimpinan dalam mempengaruhi setiap individu agar dimana setiap karyawan dapat bekerja dengan giat dan melakukan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan organisasi. Ciri –ciri orang yang termotivasi adalah, Bekerja Sesuai Standar, Senang Bekerja, Merasa Berharga, Bekerja Keras, Sedikit Pengawasan, Semangat Juang Tinggi.

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Fahmi, 2017), yang termasuk indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu suatu kebutuhan yang bertujuan untuk mengembangkan kepribadian pada seseorang.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian dan keteraturan dari keadaan lingkungannya yang mereka tempati.

3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang meliputi kebutuhan kasih sayang, rasa memiliki, bersosialisasi, penerimaan, dan persahabatan
4. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu, Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang mencakup kebutuhan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri sendiri, kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan diri, serta kebutuhan untuk menjadi orang yang lebih baik.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang di capai pekerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Karena dengan meningkatnya kinerja karyawan di dalam perusahaan maka pastinya perusahaan tersebut memiliki tingkat kinerja yang baik dalam manajemen sumber daya manusianya. Kinerja karyawan sangat berhubungan dengan ketepatan waktu dan hasil kerja yang dicapai berdasarkan kemampuan yang telah dimiliki. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja dan juga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Sanusi (2017) menyatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan hubungan strategis organisasi, kemampuan konsumen, dan memberikan kontribusi mereka kepada organisasi. Magdalena (2014) menyatakan Kinerja sebagai sebuah kenyataan keseharian dan sebagai objek material proses penelitian, dalam pelaksanaan penilaiannya membutuhkan

pengukuran mengenai prestasi kerja (performance appraisal) sebagai alat untuk mendekati permasalahan kinerja pada lembaga pemerintahan.

Menurut Edison (2016), bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu. Menurut Veitzhal Rivai (2016) Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.

Dengan demikian dari konsep yang ditawarkan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.

2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Fauzan dan Rahmadewi (2013) ada beberapa elemen pokok faktor yang mempengaruhi Kinerja, yaitu:

- 1) Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi.
- 2) Merumuskan indikator dan ukuran Kinerja.
- 3) Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
- 4) Evaluasi Kinerja/feed back, penilaian kemajuan organisasi, Meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

2.3.3 Indikator-Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Kasmir (2016) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu)
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
2. Kuantitas (jumlah)
Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang
3. Waktu (jangka waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya
4. Penekanan biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
5. Pengawasan
Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan
6. Hubungan antar karyawan
Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan.

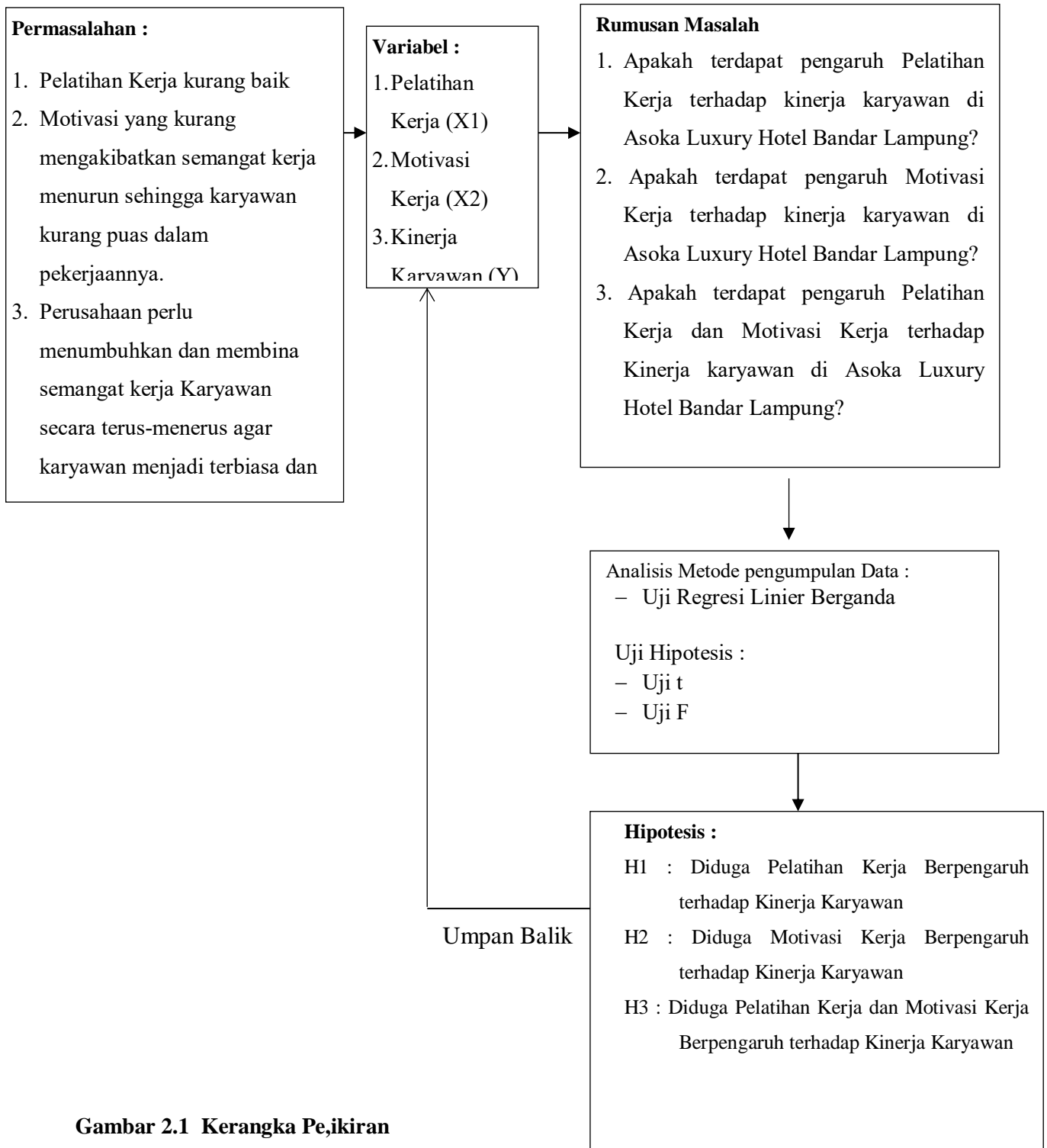
2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul dan Tahun | Persamaan Penelitian | Perbedaan Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|------------------------|--|---|---|--|
| 1 | Rizqi Dwi Utami (2017) | Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi Jabatan, Dan Mutasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Jatim Cabang Nganjuk | Persamaan pada variabel bebas yaitu : Pelatihan Kerja (X1) | Perbedaan pada variabel bebas dan terikat yaitu : Promosi Jabatan (X2) Prestasi Kerja (Y) | Hasil penelitian menunjukkan secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Secara parsial Promosi Jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Secara parsial mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Secara simultan pelatihan kerja, promosi jabatan, dan mutasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja |
| 2 | Agusta (2013) | Pengaruh Pelatihan Kerja dan Morivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya | Persamaan pada variabel bebas yaitu : Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) | Perbedaan pada objek penelitian yaitu : CV. Haragon | Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Haragon Surabaya |
| 3 | Ade Muslimat (2019) | Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kartika Chandra Di Jakarta | Persamaan pada variable bebas dan terikat yaitu : Pelatihan Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) | Perbedaan pada objek yaitu : Hotel Kartika Chandra Di Jakarta | Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kartika Chandra Di Jakarta |

| | | | | | |
|---|--------------------------------|--|--|------------------------------|---|
| 4 | Daniel Cassa Augustinus (2021) | The Effect Of Motivation Towards Employee Performance For Cafe Workers In Medan | The Effect Of Motivation, Employee Performance | Cafe Workers In Medan | The result of the hypothesis with t-test proved that the null hypothesis is rejected, and the alternative hypothesis is accepted which means that there is a relationship between motivation and employee performance. In conclusion, motivation and employee performance have a strong correlation and motivation positively and significantly influences employee performance. This research is useful for the company to have an insight into the subject discussed, and further research is required. |
| 5 | Susmono Widagdo (2022) | Hotel Employee Performance Review: The Effect of Job Satisfaction, Competence and Motivation | Employee Performance , Motivation | Job Satisfaction, Competence | The results show that there are positive significant effects of competence and motivation on job satisfaction and their impact on employee performance at Sahid Jaya Solo Hotel. |

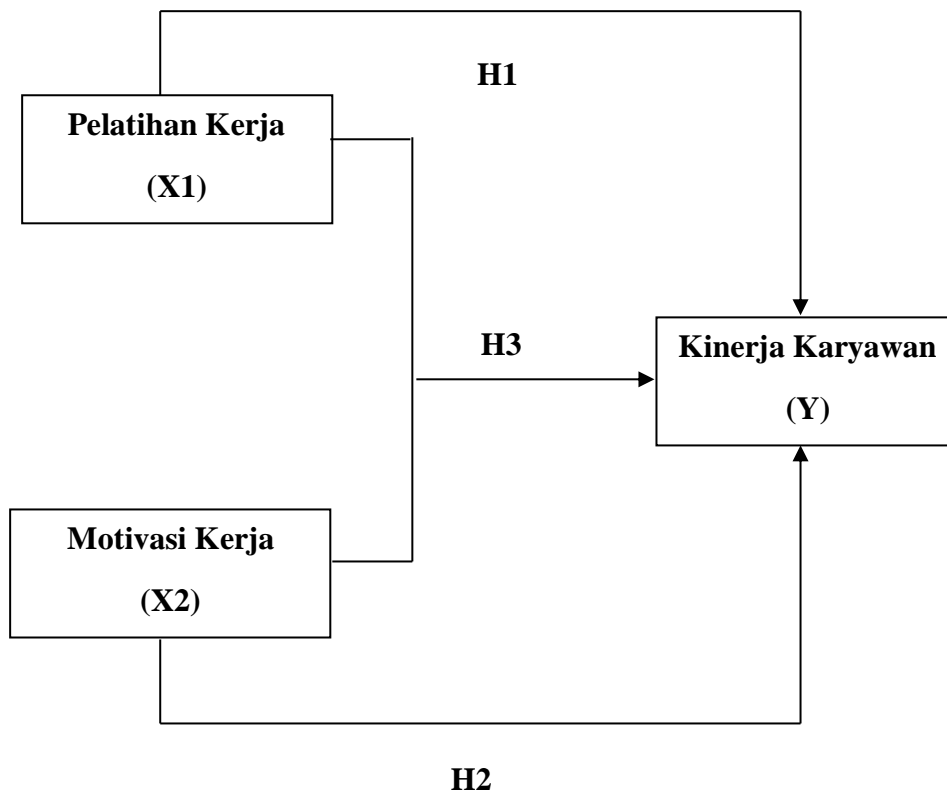
2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pe,ikiran

2.6 Kerangka Penelitian

Berdasarkan pada faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, maka Kerangka penelitian ini ditunjukkan dengan gambar berikut ini :



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran penelitian, maka hipotesis yang di ajukan adalah sebagai berikut:

Sugiyono (2017:63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana perumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teori, maka penulisan merupakan hipotesis sebagai berikut :

2.7.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asoka Luxury Hotel Bandar Lampung.

Pelatihan biasanya diikuti dengan kegiatan pengembangan pegawai. Menurut Kasmir (2016:124) pelatihan diberikan kepada pegawai baru hanya menekankan kepada materi *hard competency*, sedangkan pengembangan pegawai diberikan kepada pegawai lama dan lebih ditekankan kepada materi *soft competency*. Meskipun terkadang dalam pelatihan dan pengembangan juga diberikan keduanya baik *hard competency* maupun *soft competency*. *Hard competency* merupakan pelatihan yang materinya menekankan kepada kemampuan seseorang dalam bekerja.

Misalnya kemampuannya untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan, sehingga materi pelatihan diberikan dalam bentuk bidang pekerjaan tertentu. *Soft competency* merupakan materi pelatihan yang diberikan dalam rangka mengubah perilaku pegawai dan kebiasaan pegawai seperti pemberian materi motivasi kerja, komunikasi, kepemimpinan, budaya organisasi, *team work* dan lainnya. Dari pendapat para pendahulu di atas menyatakan bahwa, Pelatihan Kerja Diduga berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan. Berdasarkan dari uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Asoka Luxury Hotel Bandar Lampung.

2.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Asoka Luxury Hotel Bandar Lampung.

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. (Santoni & Suana, 2018) Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh

uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja. Untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dimana salah satu di dalamnya adalah masalah motivasi kerja yang kurang dilakukan pada suatu manajer perusahaan. Motivasi kerja adalah kondisi atau keadaan dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal.

Karena tujuan dari motivasi kerja adalah memberikan semangat kerja kepada setiap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dampak yang terjadi apabila didalam perusahaan tidak ada motivasi kerja, dimana karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasa-biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Agusta, 2013) yang telah membuktikan bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Asoka Luxury Hotel Bandar Lampung.

2.7.3 Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Asoka Luxury Hotel Bandar Lampung.

Hubungan antara karyawan dalam suatu perusahaan di sebut dengan Pelatihan Kerja. Apabila seorang karyawan tidak lagi mempunyai pengetahuan atau kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif. Meskipun keusangan mungkin disebabkan adanya perubahan dalam diri individu, tetapi lebih mungkin sebagai hasil kegagalan seseorang untuk mengadaptasi teknologi baru, prosedur baru atau perubahan lainnya. Semakin cepat perubahan-perubahan lingkungan terjadi, kemungkinan pegawai menjadi using akan semakin besar.

Motivasi adalah suatu proses dorongan dari internal seseorang maupun eksternal untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Motivasi adalah dorongan, hasrat atau keinginan yang begitu kuat yang diinginkan oleh individu agar tercapai cita-cita atau keinginannya. Hasil di atas sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh. Agusta 2013 Pengaruh Pelatihan Kerja dan Morivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya.

Dari pendapat para pendahulu di atas menyatakan bahwa, Motivasi Kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena Motivasi Kerja merupakan perasaan terancam dan tidak aman ketika bekerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H3 : Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Asoka Luxury Hotel Bandar Lampung.

