

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 *Grand Theory*

Grand theory yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Manajemen. sebuah organisasi baik itu organisasi baru maupun organisasi lama dalam menjalankan aktivitasnya perlu ditata agar dapat berjalan dengan baik sehingga tujuannya dapat tercapai,oleh karna itu perusahaan memerlukan manajemen yang baik.*Middle Theory* yang di gunakan adalah *Human Resource Management* (HRM),dan *Substantive Theory* terdiri dari variabel penelitian yaitu Pelatihan,Motivasi Eksternal dan Kinerja Karyawan.

2.2 Manajemen

2.2.1 Pengertian Manajemen

Mary Parker Follett, mendefinisikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan dengan orang lain. Dengan demikian, manajemen merupakan kerja bersama orang lain. apabila ada seseorang yang menangani beberapa pekerjaan sendiri, biasanya orang bersangkutan disebut tidak memiliki manajemen. Maka tugas seorang manajer dalam organisasi adalah melakukan pengaturan terhadap orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas guna mencapai tujuan. James A.F.Stoner (1982;h.8), mendefinisikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Melayu SP. Hasibuan, MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Henry Simamora, MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Amstrong (2004), manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kemampuan tim dan kontributor individu. Kinerja menurut Mangkunegara (2017), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Schwarz (1999) mendefinisikan manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut pencapaian tujuan, memberikan umpan balik dari manajer kepada karyawan dan sebaliknya dari karyawan kepada manajer, demikian pula dengan penilaian kinerja. Manajemen kinerja menurut Costello (1994) adalah dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a). Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya;
- b). Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:75), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan. Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja. Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.4 Pelatihan

2.4.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan (training) dimaksudkan untuk menguasai berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu terinci dan rutin (Handoko, 1995:104). Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek bagi karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan operasional sistematis. Sedangkan menurut Rivai dalam Hermawati (2021) mengatakan pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Wahyuningsih (2017) Cara meningkatkan sumber daya manusia (SDM) adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawan, karena selain untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia (SDM), karyawan juga akan termotivasi sehingga akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Persoalan yang kerap dialami oleh pimpinan perusahaan ketika melakukan pelatihan, seringkali hasilnya kurang efektif dan efisien. Menurut Sari (2018:) Pelatihan adalah semua usaha untuk menyediakan memperoleh, meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan kerja, hasil barang yang dikeluarkan, sikap, serta etika pada jenjang kemampuan serta skill tertentu, sesuai sesuai dengan standar serta kualifikasi jabatan serta pekerjaan. Sebuah proses untuk mendapatkan dan meningkatkan kemampuan kerja seseorang serta meningkatkan produktivitas seorang karyawan.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai (2014:173) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

1. Cost-Efectiveness atau Efektivitas biaya : Analisis nilai yang diperoleh relatif terhadap biaya yang dikeluarkan, dengan fokus pada kualitas hasil tanpa memandang sumber daya yang digunakan.
2. Materi program yang dibutuhkan : Adapun program pelatihan yang di butuhkan, seperti ,program Pendidikan, program magang, pelatihan Sdm sesuai dengan kebutuhan dan pelatihan ulang (Retraining).
3. Prinsip-prinsip pembelajaran : Harus mempunyai landasan berpikir, landasan berpijak dengan harapan tujuan pembelajaran tercapai dan tumbuhnya proses pembelajaran yang dinamis dan terarah.
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas : Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang telah diberikan dengan oleh Perusahaan.
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan : kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

2.4.3 Indikator Pelatihan

Menurut Wahyuningsih (2019) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yaitu:

- 1) Tujuan Pelatihan : Untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.
- 2) Materi : segala sesuatu yang memiliki massa dan menempati ruang.
- 3) Metode yang digunakan : Sebagai cara yang digunakan untuk mengimplementasikan rencana yang sudah disusun dalam bentuk kegiatan nyata dan praktis untuk mencapai tujuan pembelajaran.

- 4) Kualifikasi Peserta : Pelatihan menjadi perhatian agar pengembangan SDM
- 5) Kualifikasi pelatih : seseorang untuk memperoleh kemampuan dan kompetensi sehingga melakukan pekerjaannya secara berkualitas.

2.5 Motivasi Ekstrinsik

2.5.1 Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Mathis & Jackson (2006) mengatakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Robbins (2003), Menurut menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Mills (2007) mengemukakan bahwa Motivasi karyawan adalah tingkat energi, komitmen, dan kreativitas yang diberikan karyawan perusahaan dalam pekerjaannya. Menurutnya, di dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, menemukan cara untuk memotivasi karyawan telah menjadi perhatian banyak manajer.

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Ekstrinsik

Menurut Robbins & Judge (2018:128) , yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis, merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

3. Kebutuhan untuk memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. rasa
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan mengaktualisasi diri, untuk yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.5.3 Indikator Motivasi Ekstrinsik

Menurut Robbins and Judge (2015) adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah:

- (1) Penghargaan : Pengakuan atas prestasi dan/atau masa kerja karyawan berupa promosi jabatan, kesempatan mengembangkan diri, tanda komitmen dan kesetiaan, serta penghargaan dalam bentuk lainnya.
- (2) Hubungan Sosial : yang berkaitan dengan interaksi sosial dimasyarakat umum.
- (3) Kebutuhan Hidup : segala sesuatu yang diperlukan untuk menunjang kehidupannya.
- (4) Keberhasilan dalam Bekerja : penentuan dan pencapaian tujuan di tempat kerja . Bisa saja keluar dari zona nyaman untuk melakukan sesuatu yang baru atau bekerja dengan orang yang berbeda. Kesuksesan bisa berupa upaya Anda mencapai posisi kepemimpinan atau bekerja dengan lancar bersama tim besar untuk mencapai tujuan tertentu.

2.6 Penelitian Terdahulu

| No | PENELITI | JUDUL PENELITIAN | ALAT ANALISIS | HASIL | PERBEDAAN |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Muhammad Reza (2021) Vol. 24 , No. 2, Juli ISSN : 4810-4814 (Online), 2502-6690 | Pengaruh Pelatihan dan motivasi herzberg terhadap kinerja karyawan dengan komitmen kerja sebagai variable moderating pada dealer motor ahass mitra gemilang (cabang cilincing) | Analisis Regresi Linier Berganda | Hasil dari penelitian tentang pengaruh pelatihan dan motivasi herberg terhadap kinerja karyawan dengan komitmen kerja sebagai variable moderating pada Dealer Motor AHASS Mitra Gemilang (Cabang Cilincing) adalah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan | Pelatihan (X1) Motivasi Herzberg (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) |
| 2. | Musyafa Rois (2023) Volume 4, No. 9, September 2023 p- ISSN 2722-7782 e- ISSN 2722-5356 | Pengaruh motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja sales people pada jaringan dealer PT.Astra honda motor di provinsi nusa Tenggara barat | Analisis Regresi Linier Berganda | Hasil dari penelitian ini adalah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. | Motivasi (X1) Pelatihan (X2) Lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) |

| | | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. | Rini Astuti (2021) e-ISSN: 2797-9679 | Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT.Deltamas surya indah mulia medan | Analisis Regresi Linier Berganda | Berdasarkan uji statistik secara parsial hasil penelitian menunjukkan motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Deltamas Surya Indah Mulia Medan | Motivasi (X1) Pelatihan (X2) Kinerja (Y) |
| 4. | Indah Mardiana (2023) Vol. 4 No. 1, Januari p-ISSN 2798-0499 e-ISSN 2798-0502 | The Effect Of Training And Work Motivation On The Performance Of Employees At PT. Proasia Broker Insurance And Consultants Of Bengkulu Branch | Analisis Regresi Linier Berganda | Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Proasia Broker Insurance dan Consultans Cabang Bengkulu. | The Effect Of Training (X1) Work Motivation (X2) The Performance Of Employees (Y) |
| 5. | Ferdy Leuhery E-ISSN: 2579-5635, P-ISSN: 2460-5891 Volume 9 (4) Agustus Tahun 2023, Hal 1489-1495. | Analysis of the Influence of Work Discipline, Motivation and Leadership Style on Performance of Automobile Authorized Dealer Company | Analisis Regresi Linier Berganda | Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. | Discipline (X1) Motivation (X2) Leadership Style (X3) Performance (Y) |

2.7 Kerangka Pikir

KAJIAN TEORI:

1. Kinerja menurut Mangkunegara (2017), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Menurut Wahyuningsih (2017) Cara meningkatkan sumber daya manusia (SDM) adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawan, karena selain untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia (SDM), karyawan juga akan termotivasi sehingga akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Persoalan yang kerap dialami oleh pimpinan perusahaan ketika melakukan pelatihan, seringkali hasilnya kurang efektif dan efisien .
3. Robbins (2003), Menurut menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

KAJIAN EMPIRIS:

1. Muhammad Reza (2021). Pengaruh Pelatihan dan motivasi herzberg terhadap kinerja karyawan dengan komitmen kerja sebagai variable moderating pada dealer motor ahas mitra gemilang (cabang cilincing)
2. Rini Astuti (2021). Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT.Deltamas surya indah mulia medan
3. Musyafa Rois (2023). Pengaruh motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja sales people pada jaringan dealer PT.Astra honda motor di provinsi nusa Tenggara barat

ALAT UJI :

- Metode Analisis Data
- Regresi linier berganda
- Pengujian Hipotesis
- Uji T dan Uji F

HIPOTESIS :

1. Diduga X1 (Pelatihan) berpengaruh terhadap Y (Kinerja Karyawan)
2. Diduga X2 (Motivasi Ekstrinsik) berpengaruh terhadap Y (Kinerja Karyawan)
3. Diduga X1 (Pelatihan) dan X2 (Motivasi Ekstrinsik) berpengaruh terhadap Y (Kinerja Karyawan)

KESIMPULAN SEMENTARA :

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Persada Lampung Raya Lampung Selatan
2. Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di di PT Persada Lampung Raya Lampung Selatan
3. Pelatihan dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di di PT Persada Lampung Raya

2.8 Hipotesis Penelitian

Amirullah (2015) hipotesis memuat pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori, tinjauan pustaka dan tujuan penelitian serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dihadapi. Oleh karna itu hipotesis merupakan pernyataan yang masi harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

2.6.1 Pengaruh Pelatihan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan mengacu pada proses pendidikan jangka pendek bagi karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan operasional sistematis ,maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Pelatihan SDM Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT.Persada Lampuang Raya

2.6.2 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja

motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.maka dapat di simpulkan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Motivasi Ekstrinsik Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT.Persada Lampuang Raya

2.6.3 Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan suatu kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dibutuhkan Pelatihan dan Motivasi Ekstrinsik karyawan dengan adanya Pelatihan yang baik maka kinerja akan meningkat, namun Motivasi juga merupakan faktor penting dalam mendorong semangat kerja karyawan dan Berpartisipasi meningkatkan hasil kerja karyawan agar dapat tercapainya tujuannya terhadap perusahaan PT. Persada Lampung Raya.

H3 : Pelatihan dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan