

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Goal Setting Theory*

Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Goal-Setting Theory* yang diutarakan Locke (1968) dan menjadi teori utama (*grand theory*) yang mengutarakan terdapat hubungan antara penetapan tujuan dan kinerja yang tidak bisa terpisahkan. *Goal-Setting Theory* menegaskan bahwa hubungan antara tujuan dan kinerja yang sudah ditetapkan serta yang dihasilkan sangat penting. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kinerjanya. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. (Ni Kadek Rika Putri Rahayu, 2022).

2.2 *Pengertian Kinerja Pegawai*

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan atau institusi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma atau etika (Asnusa dan Aziz, 2018).

Kinerja merupakan suatu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi dalam melaksanakan tugas disuatu organisasi atau lembaga (Rahayu et.,al (2022). Kinerja menurut Hidayat (2021) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh individu maupun sekumpulan orang di dalam suatu organisasi berdasarkan hak dan tanggung jawabnya sendiri-sendiri. Seluruh perusahaan dan institusi pastinya menginginkan bisa mempekerjakan

karyawannya dengan memiliki kinerja yang baik, sebab kinerja ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jika kinerja pegawai baik maka kinerja perusahaan akan baik pula, demikian sebaliknya, kalau kinerja pegawai tidak baik maka akan tidak baik pula kinerja perusahaannya, (Narwadan, 2021).

Tarigan dan Aria (2021) mengungkapkan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dijelaskan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam aktivitas pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai yang baik maka akan dapat meningkatkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi perusahaan. Hasil kerja pegawai tersebut harus ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur, sebagai acuan dalam mengetahui kinerja pegawai apakah berpotensi dan berkompeten dan mencapai tujuan atau sasaran organisasi atau perusahaan.

2.2.1 Faktor-faktor Kinerja Pegawai

Sebagaimana disebutkan di atas bahwa *performance* adalah hasil kerja, yang mana kinerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kinerja dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kondisi baik dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi (lingkungan *intern* dan *ekstern*). Faktor kinerja karyawan memiliki peranan besar dalam menentukan suksesnya suatu organisasi atau perusahaan. Secara konseptual hasil kinerja pegawai sering juga sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok

lebih baik dari hari ini. Oleh karena itu agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan maka terdapat beberapa faktor yang harus dipenuhi.

Yessi (2020) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan mengenai pekerjaan yang dimiliki seseorang untuk menghasilkan pekerjaan yang baik.
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda.
5. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
6. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.
7. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.
8. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan
9. Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.

Hal ini juga diperkuat oleh Kasmir (2013) kinerja merupakan hasil kerja atau hasil perilaku seseorang dalam suatu periode. Seseorang yang memiliki kinerja yang baik tentu akan mempengaruhi karirnya untuk meningkat, apakah jabatan maupun kepangkatan. Demikian sebaliknya jika kinerja dalam satu atau beberapa periode tidak mencapai standar yang dibutuhkan, maka karirnya akan tetap atau malah turun.

Jadi kinerja pegawai akan mempengaruhi pengembangan karir seseorang selama bekerja

2.2.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut bangun (2012:231) terdapat 3 dimensi dan indikator kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, indikator :

- a. Melakukan pekerjaan sesuai standar kerja
- b. Ketelitian dalam bekerja
- c. Pengetahuan

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

Indikator :

- a. Pekerjaan yang dihasilkan atau tingkat pencapaian kerja.
- b. Penyelesaian pekerjaan.
- c. Target pekerjaan.

3. Disiplin

Disiplin yaitu sikap atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai dengan target yang ditentukan, indikator :

- a. Pemanfaatan waktu.
- b. Penyelesaian pekerjaan.
- c. Kehadiran

2.3 BMKG Corpu

2.3.1 Pengertian

Pendidikan dan pelatihan ASN merupakan bagian dari metode pengembangan kompetensi pegawai sebagai upaya untuk dapat meningkatkan kinerja. Pendidikan

dan pelatihan sebagaimana disampaikan Notoadmodjo (2003:28) yaitu merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Andresen et al., (2003) mengatakan bahwa dalam literatur sumber daya manusia, trend baru dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah membangun *corporate university*. Pemerintah Republik Indonesia berupaya mencoba menerapkan konsep *corporate university* pada organisasi sektor publik atau birokrasi pemerintah. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia juga sedang mendorong transformasi Pendidikan dan Pelatihan (diklat) konvensional menjadi diklat berbasis *human capital management* melalui pengembangan *ASN Corporate University*. Termasuk Badan Meteorologi Klimatologi dan Geosistika (BMKG) melalui Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) telah menginisiasi pembangunan *BMKG Corporate University* (BMKG Corpu).

Pengembangan kompetensi SDM melalui pelatihan merupakan bagian dari tahapan dalam pengelolaan SDM pada suatu organisasi, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.70/2014 tentang Pengembangan SDM dibidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika. Sesuai Peraturan Pemerintah No. 17 tahun 2020, pengembangan kompetensi PNS dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*Corporate University*). Kebijakan ini telah mengharuskan semua lembaga kediklatan untuk melakukan penyesuaian dengan pendekatan *Corporate University*.

Menurut Rademakers (2014) Corpu merupakan metode pembelajaran yang menyelaraskan antara organisasi dengan lingkungannya dengan pertimbangan yang cermat dan cerdas. Corpu juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang menjembatani kesenjangan antara disiplin ilmu manajemen dengan pembelajaran organisasi yang membutuhkan kecepatan dan arah pembelajaran sesuai kebutuhan. Pengertian lainnya tentang Corpu oleh Mark Allen (2002) yaitu sebagai entitas pendidikan yang merupakan alat strategis untuk membantu organisasi mencapai tujuannya

dengan melakukan kegiatan yang mendorong pembelajaran dan pengetahuan selaras antara individu dan organisasi. Sedangkan Grenzer (2006) mendefinisikan Corpu sebagai suatu fungsi strategis yang selaras dan terintegrasi dengan pengembangan kompetensi SDM pada organisasi tertentu.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa corpu adalah salah satu model pendidikan dan pelatihan dari paradigma pengembangan ASN konvensional menuju pengembangan ASN di era disruptif, berbasis kegiatan inti organisasi dengan pendekatan *human capital*, yang menempatkan sumber daya manusia sebagai investasi jangka panjang suatu organisasi.

2.3.2 Manfaat BMKG Corpu

BMKG Corpu tidak hanya dapat menambah pengetahuan pegawai agar hasil kerjanya meningkat, akan tetapi juga berpengaruh bagi perusahaan karena hasil yang didapat perusahaan atau organisasi semakin meningkat. Untuk itu perlunya penulis memaparkan pembahasan mengenai manfaat corpu yang lebih luas lagi. Hollenbeck et al. (2013), memaparkan beberapa manfaat corpu yang diselenggarakan oleh perusahaan, yaitu:

1. Meningkatkan pengetahuan para pegawai atas budaya dan para pesaing luar.
2. Membantu para pegawai yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru,
3. Membantu para pegawai untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran.
4. Menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para pegawai untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah.
5. Mempersiapkan para pegawai untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan parawanita.

Corpu memiliki manfaat bukan hanya bagi perusahaan tapi juga bagi individu,

berikut adalah manfaat pelatihan bagi pegawai :

1. Manfaat bagi perusahaan

Meningkatkan profitabilitas, Meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja, Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya operasional yang diakibatkan karena kesalahan operasional, meningkatkan pengembangan organisasi.

2. Manfaat bagi Individu :

Membantu menyelesaikan masalah kerja yang mungkin timbul, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja individu, meningkatkan kepercayaan diri dan pengembangan diri individu, menyediakan informasi kepada pekerja tentang cara kemampuan kepemimpinan, komunikasi dan sikap individu, membantu pekerja untuk membuat keputusan yang lebih baik, cepat dan efisien.

2.3.3 Tujuan BMKG Corpu

Setiap perusahaan atau institusi mempunyai tujuan tertentu dalam memberikan pelatihan agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan efisien. Adapun tujuan yang ingin dicapai dari pendidikan dan pelatihan. Menurut Simamora (2014) dalam Sugiarti (2016) tujuan-tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki kinerja pegawai yang tidak memuaskan karena kekurangan.
2. Meningkatkan kualitas mendukung perencanaan sumber daya manusia.
3. Meningkatkan moral anggota.
4. Memberikan kompensasi yang tidak langsung
5. Mencegah kadaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel.
6. Meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian.

2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi BMKG Corpu

Marwansyah (2012) dalam Nurul dan Afrianty (2018) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberlangsungan kegiatan Corpu sumber daya manusia, antara lain :

1. Dukungan dari manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis

3. Kemajuan teknologi yang digunakan
4. Kompleksitas pada struktur organisasi
5. Gaya belajar setiap individu

2.3.5 Indikator BMKG Copru

Adapun indikator BMKG Copru menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:62) antara lain :

1. Kemampuan, merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas satu pekerjaan, menyelesaikan tugas, meningkatkan target dan mengatasi masalah.
2. Pengetahuan, merupakan informasi atau perintah yang diketahui atau disadari oleh seseorang, Meningkatkan komunikasi, mengembangkan bakat, serta untuk mendukung pekerjaan.
3. Proses pelatihan merupakan proses mengajar kepada pegawai untuk mendapatkan kemampuan dasar yang diperlukannya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang berkaitan dengan instruktur, materi dan metode pelatihan serta fasilitas yang diberikan.
4. Tujuan pelatihan yang dapat meningkatkan produktivitas, kualitas tenaga kerja serta memahami pekerjaan.

2.4 Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Rivai (2014) mendefinisikan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan

eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Winardi, 2014).

Motivasi berasal dari kata Latin “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Menurut Hasibuan (2001:92) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Mangkunegara (2011:93) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Handoko (2011:225) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan.

Dari beberapa pengertian motivasi menurut pakar, motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang pegawai, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

2.4.2 Tujuan Pemberian Motivasi

Didalam suatu instansi atau organisasi, motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan pemberian motivasi adalah untuk mendorong kegairahan pegawai agar mau mengeluarkan potensi yang dimilikinya agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara *efektif* dan *efisien*. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja karena merasa tertantang dengan pekerjaannya, dengan cara ini

organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu instansi atau organisasi, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antar individu atau tim kerja dalam suatu instansi. Tetapi tidak semua pegawai termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan motivasi *eksternal*, tetapi ada juga pegawai yang termotivasi dalam dirinya sendiri (motivasi *internal*) tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya.

Menurut Hasibuan dalam Notoatmodjo (2015:125) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
3. Meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang akhirnya akan meningkatkan kinerjanya
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
5. Meningkatkan kehadiran kerja pegawai
6. Meningkatkan loyalitas dan integritas pegawai

Berdasarkan uraian di atas tujuan motivasi adalah upaya menggerakkan sumber daya manusia agar bekerja secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang di inginkan secara optimal.

2.4.3 Indikator Motivasi

Menurut Usmara (2006:014) indikator-indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Motif
Motif merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu dorongan di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.
2. Harapan

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang pegawai dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila pegawai meyakini upaya tersebut akan menghantarkan ke suatu penilaian kinerja yang baik. Suatu penilaian yang baik akan memberikan harapan kepada pegawai seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi, serta ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi pegawai.

3. Insentif

Insentif yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan Edwin Locke Mangkunegara (2009 : 11) yang menyimpulkan bahwa insentif berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan melaksanakan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

2.5 Penelitian Terdahulu

Hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung, oleh karena itu pembahasan dalam penelitian-penelitian sejenis yang relevan dan telah dilakukan sebelumnya. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian BMKG Corpu dan motivasi dalam peningkatan kinerja pegawai Stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II Lampung sebagai berikut :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul/Peneliti /Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Strategi Implementasi BMKG <i>Corporate University</i> Berdasarkan Tingkat Kesiapan Komponen Corpu	- BMKG Corpu - Tingkat kesiapan	Pendekatan kuantitatif dan kualitatif (<i>Mix method</i>)	Metode yang bersifat praktis dan terapan, mengutamakan pertanyaan pertanyaan yang mencakup	- Terdapat 4 elemen BMKG Corpu yang memerlukan prioritas penguatan - BMKG Corpu harus menjalankan proses bisnis dengan mekanisme koordinasi dua

	R. Mulyono Rahadi Prabowo (2022)			tentang hasil maupun tentang proses.	arah (<i>Top down</i> dan <i>Bottom up</i>)
2	Analisis Pengaruh Beban Kerja dan <i>Corporate</i> <i>University</i> Training Terhadap Kinerja Karyawan Muhammad Hendy Saifuddin, Meiske Claudia (2021)	- Beban kerja (X_1) - <i>Corpu</i> (X_2) - Kinerja karyawan (Y)	Pendekatan kuantitatif	Tidak semua hipotesis dapat diterima	- Beban kerja dinyatakan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. - <i>Corpu training</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan. - Beban kerja dan <i>corpu training</i> secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3	Pengaruh Partisipasi Karyawan pada Pelatihan PLN <i>Corporate</i> <i>University</i> Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan Rizky Caesariza, Laila Refiana, Rini Rahmawati, (2016)	- PLN <i>Corpu</i> (X) - Kompetensi (Y_1) - Kinerja karyawan (Y_2)	Penelitian kuantitatif	Menggunakan teknik analisis data dengan metode SEM (<i>Structural</i> <i>Equation</i> <i>Model</i>)	- Partisipasi Karyawan pada pelatihan PLN <i>Corpu</i> berpengaruh signifikan terhadap kompetensi. - Partisipasi Karyawan pada pelatihan PLN <i>Corpu</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. - Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4	<p>Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>Nurhaeda Zaeni, Walda, Mita Ayu (2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan (X₁) - Motivasi (X₂) - Kinerja (Y) 	<p>Deskriptif Kuantitatif</p>	<p>Teknik penarikan sampel dengan metode sampling</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	<p>Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja PNS PADA BPKAD Kabupaten Karawang</p> <p>Erica Julianthi Priatna, Dede Jajang Suyaman, Sonny Hersona (2023)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan (X₁) - Motivasi (X₂) - Kinerja (Y) 	<p>Pendekatan Kuantitatif</p> <p>Metode deskriptif verifikatif</p>	<p>Teknik sampel menggunakan sampel jenuh</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan berpengaruh parsial positif terhadap kinerja. - Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. - Pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.
6	<p>Pengaruh Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Cabang BSD</p> <p>Bachtiar Arifudin Husain (2018)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pendidikan dan Pelatihan (X₁) - Motivasi (X₂) - Kinerja karyawan (Y) 	<p>Penelitian Kuantitatif</p>	<p>Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survei</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diklat berpengaruh positif terhadap kinerja. - Motivasi berpengaruh terhadap kinerja - Diklat dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

7	<p>Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sulutgo Manado</p> <p>Adliryanta, Jantje, Yantje (2021)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan (X₁) - Motivasi (X₂) - Kinerja Karyawan (Y) 	<p>Penelitian kuantitatif asosiatif</p>	<p>Menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	<p>Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Hukum Universitas Hasanuddin Makasar</p> <p>Muh Bakri, Andi Syarifuddin, Rusdiah Hasanuddin (2021)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan (X₁) - Motivasi (X₂) - Kinerja pegawai (Y) 	<p>Deskriptif kuantitatif</p>	<p>Variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan adalah variabel motivasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. - Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. - Variabel pendidikan, pelatihan dan variabel motivasi secara simultan berpengaruh

					terhadap variabel kinerja pegawai
9	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Advent Bandar Lampung Agus Panjaitan (2016)	- Pelatihan (X ₁) - Motivasi (X ₂) - Kinerja pegawai (Y)	Deskriptif komparatif	Populasi penelitian bukan semua pegawai yang ada pada sampel melainkan hanya pada satu bagian saja yaitu bagian Administrasi dan Keuangan	- Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
10	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Friska Susanti, Irsutami, S.E.,M.Acc., Ak (2018)	- Pelatihan (X ₁) - Motivasi (X ₂) - Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian Kuantitatif	Untuk penetapan jumlah sampel menggunakan rumus slovin	- Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

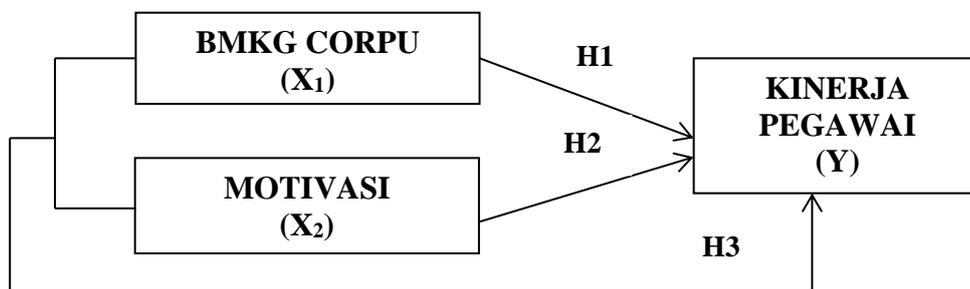
2.6 Kerangka Pikir Penelitian

Abdurrahman (2021) mendefinisikan kerangka penelitian merupakan jembatan yang akan menghubungkan fenomena sosial yang terjadi dengan teori-teori sosial yang telah ada selama ini. Selanjutnya menjelaskan hubungan fenomena dengan

teori tersebut ke dalam sebuah penelitian sebagai suatu cara yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara kaitan variable yang akan diteliti.

Kerangka pikir ini digunakan untuk mempermudah jalan pemikiran terhadap masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini, hubungan antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*) Adapun kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini tergambar dalam diagram berikut ini :

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian 1



Sumber : Pengolahan Data, 2024

2.7 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian ini telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.7.1 BMKG Corpu terhadap kinerja pegawai

Berkaitan dengan variabel pelatihan dan kaitannya dengan kinerja, adanya pelatihan dapat meningkatkan keterampilan kerja selain itu dapat membantu pegawai untuk tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya, bahkan secara umum pelatihan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja pegawai. Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin seringnya pegawai mengikuti pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya, akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyowati (2018) terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, serta penelitian Nurhaeda, Walda,

dan Mita (2023) memberikan bukti bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Atas pemaparan diatas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian yang pertama sebagai berikut :

H₁: BMKG Corpu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

2.7.2 Motivasi terhadap kinerja pegawai

Motivasi memiliki arti yang begitu penting terhadap kinerja pegawai, dikarenakan ketika pegawai termotivasi, kinerja pegawai akan meningkat, sebab pegawai memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi. Motivasi yang diberikan kepada pegawai mempunyai pengaruh dan peranan yang sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi menjadi sangat penting dalam mempengaruhi pegawai untuk mencapai tujuan individu serta tujuan organisasi, dan adanya dorongan dari dalam diri akan memotivasi untuk membentuk pegawai mencapai tujuan dan dengan adanya motivasi akan meningkatkan kinerja. Penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wicaksono et al, 2021) yang menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan juga dengan penelitian yang dilakukan (Pujiasymi, et al, 2017) memberikan bukti bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Atas penjelasan tersebut, maka hipotesis penelitian yang kedua dapat diasumsikan sebagai berikut :

H₂: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

2.7.3 BMKG Corpu dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Jika pegawai yang diikut sertakan dalam BMKG corpu adalah pegawai yang tidak sesuai antara tugas dan tanggung jawabnya, serta keinginan untuk berprestasi yang dimiliki pegawai tersebut rendah, maka akan berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai sehingga kinerja akan menurun.

Apabila peserta dipilih sesuai antara tugas dan tanggung jawabnya serta mensimulasikan hasil pelatihannya langsung dalam pekerjaan dan keinginan untuk berprestasi yang bertujuan untuk kemajuan pegawai serta organisasi mampu ditigkatkan maka kinerja pegawai akan tercapai sesuai dengan tujuan organisasi, hal ini didukung oleh penelitian Erica et al. (2023) bahwa peningkatan kinerja pegawai didukung oleh faktor pelatihan dan motivasi. Sama halnya dengan penelitian Nofinawati et al. (2017) bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, maka hipotesis berikutnya yang dapat diajukan yaitu :

H₃ : BMKG Corpu dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai