

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teory

Grand Teory yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori dua faktor Herzberg. Frederick Herzberg (1950) mengemukakan teori motivasi dua faktor yaitu faktor *hygiene* and *motivation factors*. *Hygiene factors* adalah suatu hal pendorong berprestasi yang sifatnya ekstrinsik yang berhubungan dengan kebutuhan fisik/biologis seperti makanan, pakaian, dan kebutuhan tempat tinggal . *hygiene* dalam perusahaan berupa gaji, keamanan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan , kualitas pengamanan teknis dan kualitas hubungan interpersonal. Faktor-faktor ini tidak dapat meningkatkan motivasi, tetapi jika tidak ada atau tidak memadai , mereka akan menyebabkan ketidakpuasan. Jadi, faktor *hygiene* penting untuk menjaga kepuasan dasar karyawan , meskipun tidak mendorong peningkatan kinerja. Sebaliknya , *Motivator factors* adalah suatu hal pendorong yang sifatnya intrinsik yang berhubungan dengan pencapaian , pengakuan , tanggung jawab , kemajuan , pekerjaan itu sendiri. Faktor ini berasal dalam diri karyawan. jika terpenuhi, faktor motivator dapat menghasilkan kepuasan dan mendorong kinerja yang lebih baik, tetapi jika tidak terpenuhi, karyawan tidak segera menjadi tidak puas, melainkan hanya tidak termotivasi.

Teori Dua faktor herzberg menunjukkan bahwa untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal , perusahaan harus memperhatikan kedua faktor ini. Sementara faktor motivator berperan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Faktor Hygiene harus dikelola dengan baik agar karyawan tidak merasa tidak puas Herzberg dalam (Busro, 2023)

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut (afandi, 2018, p. 128) Pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan.

Menurut (Mangkunegara, 2021, p. 44) Pelatihan adalah suatu pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

Menurut (Busro, 2023, p. 201) Pelatihan adalah upaya memberikan bekal bagi karyawan untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan permasalahan pekerjaan yang dihadapinya .

Menurut (Sudaryo et al., 2018, p. 121) Pelatihan merupakan proses belajar untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, atau merubah sikap karyawan sesuai kebutuhan.

Menurut (Kasmir, 2022, p. 126) Pelatihan adalah proses untuk membentuk kemampuan , keahlian , keterampilan , disiplin seseorang sesuai dengan bidang ilmunya.

Berdasarkan pengertian pelatihan dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan bagi karyawan agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan lebih baik.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut (Mangkunegara, 2021, p. 45) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu :

1. Perbedaan individu pegawai
2. Hubungan dengan jabatan analisis
3. Motivasi
4. Partisipasi aktif
5. Seleksi peserta penataran
6. Metode pelatihan dan pengembangan

2.2.3 Indikator Pelatihan

Indikator Pelatihan menurut (Mangkunegara, 2021, p. 44) sebagai berikut:

1. Tujuan pelatihan
Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran , serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.
2. Pelatih
Meningat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal, dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar benar baik untuk melakukan pelatihan.
3. Materi
Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak di capai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus *update* agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan

5. Peserta

Peserta pelatihan harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan .

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (afandi, 2018, p. 23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut (Hasibuan, 2021, p. 143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut (Busro, 2023, p. 51) Motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan , yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri.

Menurut (Kasmir, 2022, p. 45) motivasi adalah dorongan atau rangsangan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan .

Berdasarkan pengertian motivasi dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan atau keinginan yang berasal dari

dalam diri atau diberikan oleh pihak lain, yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan penuh semangat, keikhlasan, dan dedikasi.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (afandi, 2018, p. 24) faktor faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Kebutuhan Hidup : kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
2. Kebutuhan Masa Depan : kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme
3. Kebutuhan Harga Diri : kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja : kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut (afandi, 2018, p. 29) sebagai berikut:

1. Balas jasa
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi kerja
Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak .

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaan bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut (afandi, 2018, p. 84) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal dan tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan terhadap norma dan etika yang ada.

Menurut (Sudaryo et al., 2018, p. 205) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut (Busro, 2023, p. 89) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan

organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan , ketekunan, kemandirian mengatasi sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Kasmir, 2022, p. 182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja karyawan dalam satu periode tertentu , dengan menggunakan KPI , atau asaran kinerja pegawai atau dapat pula ditentukan dari target yang telah ditentukan sebelumnya

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (afandi, 2018, p. 86) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat seseorang
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong , mengarahkan dan mempertahankan perilaku
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seseorang pegawai
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai

2.4.3 Indikator Kinerja

Indikator Kinerja Menurut (afandi, 2018, p. 89) sebagai berikut :

1. Kuantitas Hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam bekerja
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja , Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan

2.5 Penelitian Terdahulu

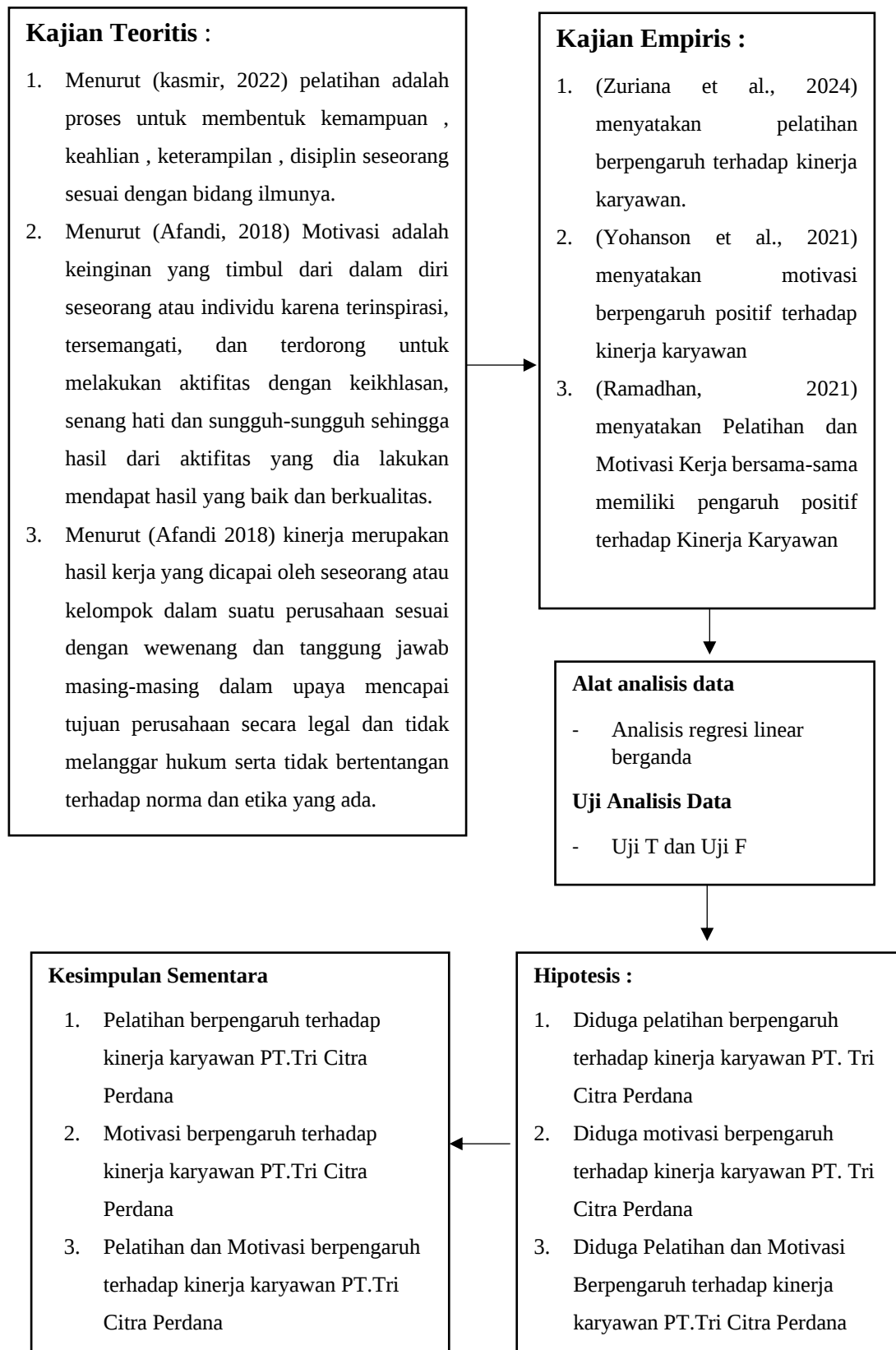
No	NAMA	JUDUL	Metode Penelitian & Alat Analisa	PERBEDAAN	HASIL	KONTRIBUSI
1	(Ramadhan, 2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Binatel Prima di Surabaya	Metode : Kuantitatif Alat Analisa : Regresi Linear Berganda	Terletak pada Objek Penelitian	secara parsial motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Sebagai Jurnal referensi penelitian yang sedang dilakukan
2	(Zuriana et al., 2024)	Pelatihan Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Persada Lampung Raya	Metode : Kuantitatif Alat Analisa : Regresi Linear Berganda	Terletak pada variabel independen Motivasi Ekstrinsik dan Objek Penelitian	pelatihan dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Persada Lampung Raya.	Sebagai Jurnal referensi penelitian yang sedang dilakukan

3	(Yohanson et al., 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Cabang Tanggamus	Metode : Kuantitatif Alat Analisa : Regresi Linear Berganda	Terletak pada Variabel Independen Gaya Kepemimpinan Dan Objek penelitian	Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Sebagai Jurnal referensi penelitian yang sedang dilakukan
4	(Syahrian & Prakoso, 2023)	Effect Of Work Training, Work Motivation , And Work Discipline On Employee Performance At PT. X	Metode : Kuantitatif Alat Analisa : Regresi Linear Berganda	Terletak pada Variabel Independen Work Discipline Dan Objek Penelitian	job training, work motivation, and work discipline have an influence on employee performance.	Sebagai Jurnal referensi penelitian yang sedang dilakukan

5	(Rasyidin et al., 2024)	The Effect of Training and Work Motivation on Employee Performance of PT. Ale Luwu Raya	Metode : Kuantitatif Alat Analisa : SmartPLS	Objek Penelitian	Training and work motivation has a significant positive effect on employee Performance	Sebagai Jurnal referensi penelitian yang sedang dilakukan
---	-------------------------	---	---	------------------	--	---

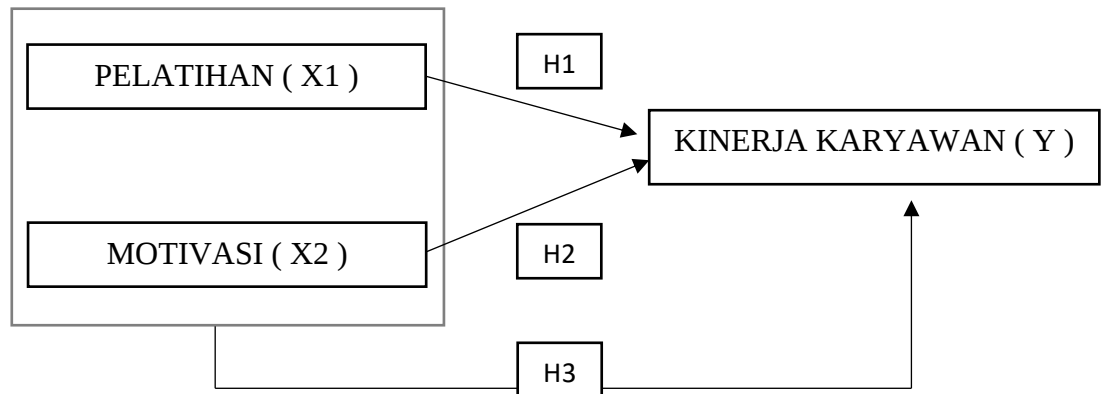
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.7 Kerangka Penelitian



Gambar 2. 2 Kerangka Penelitian

2.8 Pengembangan Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2016, p. 99) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian , dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan kedalam bentuk kalimat pertanyaan .

2.6.1 Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan intelektual dan kepribadian karyawan. Dengan adanya pelatihan perusahaan yang ingin berkembang pelatihan karyawan harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Kasmir, 2022, p. 182) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses untuk membentuk kemampuan , keahlian , keterampilan , disiplin seseorang sesuai dengan bidang ilmunya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zuriana et al., 2024) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan ini penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Citra Perdana

2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

(afandi, 2018, p. 23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Dengan motivasi yang baik, karyawan akan merasa senang dan semakin bersemangat dalam bekerja sehingga pekerjaan nya menjadi lebih maksimal dan mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan bagi perusahaan

penelitian yang dilakukan oleh (Yohanson et al., 2021) berdasarkan hasil penelitian Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Citra Perdana

2.6.3 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

menurut (Kasmir, 2022, p. 182) pelatihan adalah proses untuk membentuk kemampuan , keahlian , keterampilan , disiplin seseorang sesuai dengan bidang ilmunya. (afandi, 2018, p. 23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Seseorang sangat termotivasi akan bekerja keras melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan, seseorang yang tidak termotivasi tidak mau melakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang diharapkan bahkan melakukan pekerjaan dengan ala kadarnya. Artinya hal ini perlu menjadi prioritas utama yang harus diperhatikan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karna semakin karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka dampaknya terhadap pencapaian perusahaan

semakin baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhan, 2021) menunjukan bahwa Pelatihan Dan Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tri Citra Perdana