

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
MASA PANDEMI COVID-19 PADA RSI GONDANGLEGI**

**SKRIPSI**

DI AJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN  
MEMENUHI GELAR SARJANA



DISUSUN OLEH:  
WALID ABDURROFIK  
1861201007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT  
MALANG  
2022**

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
MASA PANDEMI COVID-19 PADA RSI GONDANGLEGI**

**SKRIPSI**

**DI AJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN  
MEMENUHI GELAR SARJANA**



**DISUSUN OLEH:  
WALID ABDURROFIK  
1861201007**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT**

**MALANG**

**2022**

## LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

### LEMBAR PERSETUJUAN

#### UJIAN SKRIPSI

JUDUL : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Dimasa Pandemi Covid-19 Pada RSI Gondanglegi

Disusun Oleh : Walid Abdurrofik

Nim : 1861201007

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk diajukan

Malang, 24-06-2022

Mengetahui dan Menyetujui

Kaprodi Manajemen



Adita Nafisa, S.E., M.M

NIDN: 0724068802

Pembimbing



R.M. Mahrus Alie, S. Sos., M.M

NIDN: 0721087601

## LEMBARAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

### TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM  
STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS  
ISLAM RADEN RAHMAT MALANG PADA:

HARI : SENIN

TANGGAL : 04-juli-2022

JUDUL : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA RSI  
GONDANGLEGI

**DINYATAKAN LULUS**

MAJELIS PENGUJI



**Niki Puspitasari Sari, S.Pd. MM**  
NIDN:0721088801

ANGGOTA



**Erna Resmiatini, SMB., M.Sc**  
NIDN:0715069004

ANGGOTA



**R.M. Mahrus Alie, S. Sos., M.M**  
NIDN. 0721087601

MENGESAHKAN.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Raden Rahmat  
Dekan,



**M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M**  
NIDN:07130447901

## PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang sepengetahuan saya, didalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata diesok hari di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia jika Skripsi ini dibatalkan serta diproses sesuai dengan Peraturan Perundangan-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi *lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, ataupun vokasi sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 25 ayat 2 terbukti merupakan hasil jiplakan maka akan dipidana dengan penjara paling lama 2 tahun atau denda paling banyak sebesar Rp. 200.000.000,00 Dua Ratus Juta Rupiah*).

Malang, 20 Juli 2022

Yang menyatakan,



Walid Abdurrofik

## **LEMBAR PERSEMBAHAN**

### ***“LEMAH DAN PUTUS ASA ADALAH SIFAT TERCELA JADI BANGUNLAH SEKARANG”***

**(Penulis)**

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT telah selesainya skripsi ini. Dengan rasa suka cita serta terimakasih yang mendalam kupersembahkan karya ini kepada:

1. Ibu (almh. Chotiyah) dan Ayah (Suwarno) yang telah memberikan kasih sayang, secara dukungan, ridho, dan cinta kasih yang tidak terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat ibu dan ayah bahagia, yang selama ini belum bisa berbuat lebih. Untuk ibu dan ayah yang selalu membuatku termotivasi dan selalu menyirami kasih sayang, selalu mendoakan ku, selalu menesehati serta selalu meridhoiku melakukan hal yang lebih baik. Terimakasih.
2. Kerabat serta teman-teman dekat yang selalu mensupport dan membantu menyelesaikan skripsi ini.
3. Seluruh dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
4. Terimakasih laptop yang selalu membantu mengerjakan tugas-tugas kuliah.

## ABSTRAK

**Walid Abdurrofik. 1861201007. 2022. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi C0vid-19 Pada Rsi Gondanglegi Kab.Malang". Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Raden Rahmat Malang.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan; 2) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan; 3) pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Rsi Gondanglegi Kab.Malang. jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan populasi sebanyak 35 orang serta menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis dekriptif, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta pelatihan dan motivasi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rsi Gondanglegi Kab Malang.

**Kata kunci:** *Pelatihan, Motivasi, Kinerja.*

## ABSTRACT

**Walid Abdurrofik. 1861201007. 2022. "The Influence of Training and Motivation on Employee Performance During the C0vid-19 Pandemic At Rsi Gondanglegi Kab. Malang". Thesis. Management Studies Program. Faculty of Economics and Business. Raden Rahmat Islamic University Malang.**

This study aims to determine: 1) the effect of training on employee performance; 2) the influence of motivation on employee performance; 3) the effect of training and motivation on the performance of employees of Rsi Gondanglegi Kab. Malang. The type of research used is a quantitative study with a population of 35 people and using a sampling technique using simple random sampling. The analytical method used is descriptive analysis method, regression analysis multiple, and hypothesis testing. The results of this study concluded that training has a positive and significant effect on employee performance. Motivation has a positive and significant influence on employee performance. As well as training and motivation that have a positive and significant impact on the performance of the employees of Rsi Gondanglegi Malang Regency.

**Keywords:** *Training, Motivation, Performance*

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr. wb*

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah mencurahkan nikmat dan rahmat yang tak terhitung nilainya kepada hambanya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam selalu tercurah dan terlimpah kepada junjungan umat islam Baginda Rasulullah SAW beserta keluarga dan sahabatnya yang benar-benar setia kepada Beliau.

Setelah melewati waktu demi waktu, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini, guna untuk meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang dalam penyelesaian skripsi yang berjudul **PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA RSI GONDANGLEGI**. Dalam pelaksanaan penulisan laporan ini praktikan mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan kali ini praktikan ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Drs. KH. Imron Rosyadi hamid, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang telah memberikan dukungan penuh kepada seluruh mahasiswa.
2. Bapak M. Yusuf Azwar Annas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Adita Nafisa, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak R.M. Mahrus Alie, S.Sos, MM selaku Dosen Pembimbing penulisan Skripsi.
5. Kedua orang tua yang selalu mendukung, memberi semangat, serta motivasi dan pengorbanan yang diberikan.
6. Kerabat serta teman-teman dekat yang selalu mensupport dan membantu menyelesaikan skripsi ini.

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

Kepanjen, 28 Juni 2022

Walid Abdurrofik

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINILITAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
2.1 Kajian Empiris .....	7
2.2 Kajian Teoritis .....	14
2.3 Hubungan Anatara Variabel Penelitian .....	24
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN</b> .....	<b>29</b>
3.1 Rancangan Penelitian.....	29
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	29
3.3 Variabel Penelitian dan Pengukuran .....	29
3.4 Populasi dan Sampel .....	35
3.5 Sumber Data .....	37
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	37
3.7 Teknis Analisis Data .....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>45</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	45
4.2 Pembahasan .....	85
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>88</b>
5.1 Kesimpulan .....	88
5.2 Saran.....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>90</b>

## DAFTAR TABEL

Table	Keterangan	Hal
1	Perbandingan Penelitian.....	8
2	Variabel, Indikator, dan Item Penelitian.....	33
3	Skala Likert.....	35
4	Deskripsi responden.....	45
5	Distribusi Jawaban.....	48
6	Hasil Uji Data Statistik Deskriptif.....	74
7	Pengujian Validitas Variabel.....	75
8	Uji Reliabilitas Variabel.....	78
9	Hasil Uji Normalitas.....	79
10	Hasil Uji Muktikolinearitas.....	80
11	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	81
12	Hasil Uji t.....	82
13	Hasil Uji F.....	84
14	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	84

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Gambar</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Hal</b>
1	Kuesioner Penelitian.....	95
2	Deskripsi Responden.....	99
3	Distribusi Jawaban Responden.....	100
4	Uji Instrumen.....	112
5	Uji Asumsi Klasik.....	115
6	Uji Hipotesis.....	116

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Peningkatan sumber daya manusia (SDM) bisa dilakukan melalui pelatihan dengan cara mengembangkan potensi yang ada pada sisi setiap manusia. Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia agar tetap produktif dalam bidang pekerjaannya yang ditekuni (Priyono dan Marnis, 2008: 95).

Menurut Dessler (2015: 284) pelatihan merupakan proses untuk mengajarkan kepada karyawan, baik kepada karyawan baru maupun karyawan yang sudah ada keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Pelatihan adalah sebuah cara yang membantu pekerja untuk melaksanakan pekerjaan saat ini yang mana ketika ada suatu perubahan cara atau sistem dan bahkan perbedaan situasi ataupun kondisi yang terjadi pada saat ini, dan juga pelatihan merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual dan kemampuan dalam mengambil keputusan.

Pelatihan-pelatihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras, latihan-latihan yang baik diperlukan setiap saat, baik itu karyawan-karyawan yang baru maupun karyawan-karyawan yang telah lama bekerja pada instansi atau organisasi tersebut. Menurut Simamora (2004: 344) pelatihan pegawai atau *training* adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya.

karyawan-karyawan baru yang senantiasa direkrut oleh perusahaan atau organisasi membutuhkan pelatihan-pelatihan sebelum menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya, sedangkan bagi karyawan lama mereka juga tetap harus mendapatkan pelatihan karena tuntutan tugasnya yang sekarang ataupun untuk mempersiapkan dirinya untuk menghadapi perubahan sistem ataupun kondisi, seperti saat ini, yang mana saat ini terjadi covid-19 yang pastinya cara dan tindakannya pun berbeda, atau karyawan lama perlu pelatihan karena dirinya berhubung akan di transfer ataupun akan dipromosikan pada jabatan yang lain.

Untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan, setiap perusahaan/ organisasi menginginkan karyawannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya sehingga manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya dan untuk mengelola berbagai sumber daya tersebut, maka untuk mencapai setiap tujuan perusahaan dan visi-misi perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas (sinambela, 2016: 44)

Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau karyawan pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut, dan faktor pendorong bagi seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu aktivitas tentu pada umumnya adalah kebutuhan atau tuntutan atau bahkan bisa serta keinginan orang tersebut. Menurut Hasibuan (2011: 10) Prestasi kerja sumber daya manusia dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan. Disini motivasi diberikan bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan materi saja, akan tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan yang non materi.

Seperti halnya karyawan mempunyai keinginan-keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh organisasi, dan organisasi juga mengharapkan

karyawan untuk melakukan jenis perilaku tertentu, dan tanggung jawab manajerial untuk memperoleh perilaku ini biasanya disebut “pengarahan” atau “motivasi”. Pada pokoknya, hal ini adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (2005: 145) motivasi adalah dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama berkerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upanyanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Slameto (2003: 02) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses usaha yang dilakukan oleh individu untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan sebagai hasil pengalaman individu itu sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya. Adanya motivasi disini penting karna dengan adanya motivasi motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan mau mencapai target perusahaan atau organisasi. Motivasi juga bisa kita katakan sebagai perencanaan atau keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan/ kesuksesan dan tentunda untuk menghindari kegagalan, dan bisa dikatakan bahwa motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Ketika seorang karyawan mempunyai motivasi berarti karyawan tersebut mempunyai kekuatan untuk memperoleh

Motivasi memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan, motivasi dalam bekerja harus diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi agar dapat mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan. Sehingga nantinya karyawan mempunyai semangat kerja atau motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Dan pada nantinya perusahaan dapat memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaanya.

Menurut Mangkunegara (2010: 67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan setiap organisasi atau perusahaan menginginkan pencapaian kinerja yang maksimal dari setiap anggota karyawannya yang ada. Hal ini berkaitan dengan pencapaian/ tujuan perusahaan, maka dari itu karyawan dituntut untuk bekerja dengan maksimal.

Menurut Raharjo dan dewi (2016) kinerja karyawan adalah hal penting dalam manajemen sumber daya manusia, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Maka kinerja karyawan merupakan pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja perusahaan untuk menunjukkan sampai mana perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan dan kemajuan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan atau organisasi. Maka dari itu perusahaan perlu atau harus memperhatikan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki, disini peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dan sumber daya yang dimaksud adalah orang atau karyawan yang memberikan tenaga, pikiran, kreativitas, dan usahanya dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Pada masa pandemic covid-19 setiap organisasi/ perusahaan terkena dampak dari virus covid19, salah satunya adalah RSI GONDANGLEGI. Dan dampak dari pandemi ini membuat keberadaan sumber daya manusia yang ada di RSI GONDANGLEGI terkena dampaknya, keberadaan sumber daya manusia di dalamnya memegang peranan yang besar dalam melakukan aktivitas di tengah-tengah pandemi ini, mereka sebagai garda terdepan dalam melayani pasien yang terkena virus, dan adanya hal seperti itu bisa berdampak pada penurunan kinerja

karyawan dan juga secara keseluruhan berpengaruh terhadap pencapaian target organisasi.

Pandemi covid-19 menyebabkan rumah sakit mengalami kesulitan dalam manajemen maupun sarana dan prasarana karena kadang ikut terkena covid juga. Dan sehingga kadang mengalami kesulitan yang mana pandemic covid-19 menjadi factor utamanya. (wawancara Dewi Sri Nurita, SAP – kepala seksi personalia dan Meilan Eka Saputri – staf diklit).

Terdapat banyak factor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan namun pada penelitian ini penulis mengkaji masalah pelatihan dan motivasi yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di masa pandemi ini. Dalam hal ini mengenai tanggapan karyawan terhadap pelaksanaan pelatihan dan motivasi yang diterapkan oleh perusahaan/ organisasi tempat karyawan bekerja tersebut, apakah sudah tepat atau tidak, dan sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh peran pelatihan kerja dan motivasi kerja dalam suatu rumah sakit terhadap peningkatan kinerja karyawannya, dan pada penelitian ini peneliti mengambil judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA RSI GONDANGLEGI”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang penulis paparkan di atas maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan RSI Gondanglegi?

2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan RSI Gondanglegi?
3. Bagaimana pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSI Gondanglegi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian yaitu:

1. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan RSI Gondanglegi
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan RSI Gondanglegi
3. Menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan RSI Gondanglegi

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat baik secara teoritis maupun secara praktis manfaat tersebut adalah:

1. Secara teoritis, penelitian ini memberikan sumbangsi serta sebagai penambahan bahan atau objek bagi peneliti, dan menjadi refesensi penulisan maupun maupun bahan bacaan bagi peneliti lain yang serupa.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan kepada pihak RSI Gondanglegi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan motivasi untuk kedepannya.

**BAB II**  
**KAJIAN PUSTAKA**

**2.1 Kajian Empiris**

Penelitian terdahulu yang dijadikan referensi penelitian dengan tema yang sama, sebagai berikut:

**Tabel 1. Perbandingan penelitian**

No.	Tahun	Nama	Judul	Persamaan dengan penelitian terdahulu	Perbedaan dengan penelitian terdahulu
1	2020	Shofi'unnafi	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Variable motivasi dan pelatihan terhadap kinerja	Penelitian dilakukan di PT, bank perkreditan rakyat candra mukti artha Yogyakarta
2	2021	Nolisa dan Edelman	Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan	Variable motivasi dan pelatihan terhadap kinerja	Penelitian dilakukan di PD. HARUM RAYA
3	2021	Soedarsono	Pengaruh kompetensi, pelatihan dan motivasi terhadap peningkatan kerja karyawan	Variable motivasi dan pelatihan terhadap kinerja	Penelitian dilakukan di Tabloid Pulsa
4	2020	Sarwani dkk	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan	Variable motivasi dan pelatihan terhadap kinerja	Penelitian dilakukan di PT.Lion mentari airlines bandara internasional soekarno hatta cemkareng
5	2021	Husain dkk	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Variable motivasi dan pelatihan terhadap kinerja	Penelitian ini dilakukan di PT. BANK SULUTGO MANADO
6	2020	Amanah	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Variable motivasi dan pelatihan terhadap kinerja	Penelitian ini dilakukan di PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR WILAYAH JAKARTA SENAYAN DENGAN METODE SURVEY EXPLANATIVE

N0	TAHUN	NAMA	JUDUL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
7	2019	Pratama	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Variable motivasi dan pelatihan terhadap kinerja	Penelitian ini dilakukan di PT. ASIA MULTIDANA DI JAKARTA
8	2020	Setiadi	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja	Variable pelatihan dan motivasi	Penelitian ini dilakukan di PT. BANK BRI PERSERO CABANG PEMANUKAN
9	2020	Maliani	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai	Variable pelatihan dan motivasi	Penelitian ini dilakukan di PT. KERETA API SUBDRIVE III.1 KERETAPATI PALEMBANG
10	2021	Setiani dan Syamsuri	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Variable motivasi dan pelatihan terhadap kinerja	Penelitian ini dilakukan di PT. CAHAYA KAWI ULTRAPOLYINTRAN CO MEDAN

Sumber: *data primer diolah 2022*

Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang dijadikan landasan penelitian ini sebagai perbandingan serta kajian yang membantu dalam proses penulisan. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Shofi'unna (2020) dengan judul "pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan", penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT, bank perkreditan rakyat candra mukti artha Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan melibatkan sampel sebanyak 120 karyawan dan supervisor di PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa program pelatihan kepada karyawan dapat meningkatkan keterampilan teknis maupun

non-teknikal. Selain itu, motivasi karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi agar karyawan bisa bekerja lebih baik dan produktif.

Selanjutnya penelitian Nolisian dan Edelmen (2021) dengan judul “pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja. Populasi yang diambil dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PD. Harum Jaya yang berjumlah 65 orang. Sampel dipilih dengan menggunakan total sampling yaitu seluruh populasi. Teknik pengolahan data menggunakan pemodelan persamaan struktural yang dibantu dengan program SmartPLS versi 3. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja sedangkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PD. Harum Jaya.

Selanjutnya penelitian Soedarsono (2021) dengan judul “pengaruh kompetensi, pelatihan dan motivasi terhadap peningkatan kerja karyawan” Tujuan dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. 2) Apakah terdapat pengaruh pelatihan karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan. 3) Apakah terdapat pengaruh pemberian motivasi karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan program statistik dianalisis dengan program SPSS dan AMOS (Analisis of Moment Structures) versi 20. Dalam penelitian ini, jumlah sampel adalah sebanyak 50 orang karyawan di Tabloid Pulsa. Data dalam penelitian ini adalah data primer, melalui studi lapangan dengan metode angket. Metode angket adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi ke karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan

dan pemberian motivasi ke karyawan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian Sarwani dkk (2020) dengan judul “pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 37,8%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(6,184 > 1,998)$ . Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 51,6%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(8,199 > 1,998)$ . Pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 6,954 + 0,307X_1 + 0,530X_2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 60,4%, uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(47,275 > 2,750)$ .

Selanjutnya penelitian Husain dkk (2021) dengan judul “pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan “. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank SulutGo Manado (Cabang Utama). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling, mengambil sampel sebanyak 50 responden. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan dan parsial

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Manado.

Selanjutnya penelitian Amanah (2020) dengan judul “pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti adakah pengaruh pelatihan serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT BNI Kantor Wilayah Jakarta Senayan, dengan menggunakan satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan serta dua variabel bebas yaitu Pelatihan dan Motivasi Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh Pelatihan terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 1.345 dan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 1,238 serta menghasilkan kontribusi Pelatihan terhadap kinerja sebesar 43%, dan kontribusi Motivasi Kerjaterhadap kinerja sebesar 55,8%. Sedangkan kontribusi Pelatihan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 62,8%. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kontribusi Pelatihan memperoleh hasil terkecil dibandingkan dengan Motivasi, untuk itu disarankan perlunya perhatian terhadap Pelatihan Karyawan di PT BNI Kantor Wilayah Jakarta Senayan, salah satunya dengan meningkatkan kegiatan pelatihan hendaknya bisa terus dilaksanakan dengan adanya beberapa peningkatan, baik secara metode maupun materi Diktat serta pelaksanaannya diberikan secara continuedisesuaikan dengan tingkat pekerjaan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Selanjutnya penelitian dari Pratama (2019) dengan judul “pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadapkinerja kerja karyawan”. Penelitian ini adalah untuk mendeteksi pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja kerja karyawan studi dalam kemitraan terbatas. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei dan dilakukan di 40 karyawan PT Asia Multidana. Teknik pengambilan sampel yang dipakai metode acak dan teknik pengujian data yang digunakan

dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, reliabilitas tes dengan alpha cronbach, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Data yang terkumpul untuk validitas diuji dengan metode analisis faktor dan diuji reliabilitas dengan koefisien alpha (alpha cronbach), dimana merupakan hasil seluruh data dinyatakan valid dan reliabel. Hasil dari analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa: (1) pelatihan yang positif berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan, (2) motivasi kerja yang positif tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

Selanjutnya penelitian Setiadi (2020) dengan judul "pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh pelatihan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Bank BRI Persero Cabang Pamanukan (2) pengaruh motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Bank BRI Persero Cabang Pamanukan, dan (3) pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Bank BRI Persero Cabang Pamanukan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan di PT Bank BRI Persero Cabang Pamanukan sebanyak 40 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) pelatihan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil regresi nilai t-hitung  $24.201 > t \text{ tabel } 1.687$  dan nilai Sig  $0.000$  lebih kecil dari  $0.05$ . (2) Motivasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas pada karyawan PT BRI Persero Cabang Pamanukan dengan nilai t-hitung  $-0.522 < t\text{-tabel } -2.026$  dan nilai Sig  $0.605$  lebih besar dari  $0.05$ , dan (3) pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil nilai F hitung  $292.892 >$

F-tabel 3.24 dan nilai Sig 0.000 lebih kecil dari 0,05 Kontribusi pelatihan dan motivasi untuk menjelaskan Produktivitas Kerjakaryawan PT Bank BRI Persero Cabang Pamanukan sebesar 0,941.

Selanjutnya penelitian Maliani (2020) dengan judul " pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT Kereta Api Subdivre III.1 Kertapati Palembang. Jenis penelitian ini kausal yaitu penelitian yang bertujuan untuk menerangkan pengaruh beberapa variabel. Adapun objek penelitian adalah pegawai dan sampel yang ditetapkan sebesar 51 sampel, dengan menggunakan proportional stratified random sampling. Model analisis yang digunakan untuk pembuktian hipotesis yang digunakan yaitu Uji Path Analisis (analisis jalur) dengan AMOS, dengan menggunakan Struktur Equation Model (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara pelatihan terhadap motivasi, motivasi terhadap kinerja, pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi sedangkan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini mengandung makna bahwa apabila ada pelatihan maka kinerja pegawai akan meningkat.

Dan yang terakhir merupakan penelitian yang dilakukan oleh Setiani dan Syamsuri (2021) dengan judul "pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan". Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja (Y) pada PT. Cahaya Kawi Ultrapolyintraco Medan dengan nilai t hitung 2,002 > ttabel 1,660. Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Kawi Ultrapolyintraco Medan dengan nilai t sebesar 16.229 > t tabel 1.660. Secara simultan variabel pelatihan (x1) dan motivasi kerja (x2) berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada

PT. Cahaya Kawi Ultrapolyintransco Medan dengan nilai F hitung  $144,47 > F$  tabel  $3,09$ . Berdasarkan nilai koefisien determinasi  $R^2$ , pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar  $0,735$  atau  $73,5\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $26,5\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **2.2 Kajian Teoritis**

### **2.2.1 Pelatihan**

Menurut Dessler (2015: 284) pelatihan merupakan proses untuk mengajarkan kepada karyawan baik karyawan baru maupun karyawan yang sudah ada keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Pelatihan adalah suatu Pendidikan yang dapat membantu pekerja untuk melaksanakan tugasnya pada saat ini. Contoh sederhana seperti memperlihatkan cara kepada tenaga penjual yang baru mengenai menjual produk.

menurut Jusmaliani (2011: 99) pelatihan adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan keterampilan dasar yang diperlukannya untuk melaksanakan pekerjaan. Dan pelatihan bertujuan agar peserta yang dilatih dapat mencapai suatu standar, baik dalam keterampilan, pengetahuan, maupun untuk mewujudkan perilaku yang diinginkan dan menciptakan kondisi yang memungkinkan perilaku tersebut untuk dicapai. dan tidak lain pelatihan bertujuan mewujudkan perubahan tingkat kemampuan atau kesediaan berbuat berkat proses pelatihan.

Pelatihan diperlukan untuk mengisi gap antara kualifikasi yang dimiliki oleh karyawan dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh pekerjaan atau organisasi. Pelatihan diperlukan misalnya pada saat ada peralatan baru, sistem kerja yang baru dan kondisi yang baru. Oleh karena itu ketika seorang karyawan yang ada di

dalam fase baru tersebut hendaknya ia cukup mendapatkan pelatihan yang cukup supaya mampu mengerjakan pekerjaannya.

Fokus pelatihan adalah masa sekarang, artinya adanya pelatihan ini untuk mendapatkan keterampilan yang dibutuhkan saat ini. Adapun yang sifatnya jangka Panjang dan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan karyawan untuk tugas-tugas sekarang atau yang akan datang.

sedangkan menurut Simamora dan Hendry (2004: 274) mengartikan pelatihan merupakan proses yang mencoba untuk menyediakan bagi seorang karyawan informasi, keahlian dan pemahaman atas organisasi dan tujuan, dimana pelatihan dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seseorang. Dari penjelasan di atas bisa kita ambil kesimpulan bahwa pelatihan adalah proses atau serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian atau memberikan keterampilan bagi suatu karyawan yang baru ataupun yang lama. Yang mana pelatihan sangat dibutuhkan dalam mengembangkan keterampilan karyawan, supaya kinerja karyawan perusahaan atau organisasi lebih meningkat dari sebelum-sebelumnya.

Dan secara umum menurut Moekijat dalam Priyono dan Marnis (2008: 115) tujuan pelatihan adalah:

1. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kemajuan kerja sama dengan teman-teman karyawan dan pimpinan.

4. Untuk memberikan intruksi khusus guna melaksanakan tugas-tugas dari suatu jabatan tertentu.
5. Untuk membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan yang baru dan untuk memberikan kepadanya beberapa ide mengenai latar belakang pekerjaan.
6. Untuk membantu pegawai dalam menyesuaikan diri dengan metode-metode dan proses yang baru yang terus menerus diadakan.

Dan menurut Widyaningrum dan Siswati (2017: 86) manfaat pelatihan itu ada dua yaitu manfaat bagi perusahaan dan manfaat bagi individu itu sendiri.

a. Manfaat bagi perusahaan:

1. meningkatkan profitabilitas.
2. Meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja.
3. Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
4. Meningkatkan efesiensi dan mengurangi biaya operasi yang diakibatkan karena kesalahan operasional.
5. Meningkatkan pengembangan organisasi.

b. Manfaat bagi individu:

1. membantu karyawan atau pekerja menyelesaikan masalah kerja yang nungkin timbul.
2. Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja individu.
3. Meningkatkan kepercayaan diri dan pengembangan diri individu.
4. Menyediakan informasi kepada pekerja tentang cara untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan, komunikasi, dan sikap individu,

5. Membantu pekerja untuk membuat keputusan yang baik, cepat dan efisien.

Adapun indikator-indikator pelatihan menurut Simamora dan Hendry (2004: 276) ialah sebagai berikut:

- a. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan menjadi penunjang yang baik dalam proses peningkatan kinerja. Karyawan yang memiliki banyak pengetahuan terutama yang berkaitan dengan pekerjaan nantinya dapat meminimalisir adanya kesalahan saat melakukan pekerjaan.

- b. Keterampilan

Keterampilan merupakan kecakapan yang dimiliki seseorang individu dalam menyelesaikan tugasnya. Keterampilan yang dimiliki nantinya dapat digunakan menunjang kinerja agar memberikan hasil yang baik.

### **2.2.2 Motivasi**

Menurut Hartono dan Farida (2015: 24) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan khususnya bawahan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Dan menurut Mulyasa (2003: 112) motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Lebih lanjut Afandi (2018: 23) menambahkan bahwa motivasi adalah suatu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh sungguh, sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Maka semakin besar tujuan yang akan diraih semakin kuat pula motivasi yang harus dibangun.

Dan Menurut Hasibuan (2005: 143) mendefinisikan motivasi adalah dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan Slameto (2003: 2) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses usaha yang dilakukan oleh individu untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan sebagai sebagai hasil pengalaman individu itu sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya. Dan dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika karyawan memiliki motivasi semangat yang tinggi maka akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan sangat membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Dan ini akan terjadi cara memberikan perhatian yang khusus untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang menjadi hak mereka dan karena dengan dipenuhinya kebutuhan mereka akan dapat memberikan kinerja yang optimal.

Adapun unsur-unsur motivasi kerja menurut George dan Jones (2005:175) terdiri atas:

1. Arah perilaku

Arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada peraturan.

## 2. Tingkat usaha

Tingkat usaha merupakan seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja dan tingkat kegigihan, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya.

## 3. Tingkat kegigihan

Tingkat kegigihan merupakan seberapa keras karyawan akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung.

McDonald dalam Himalik (1992:173) motivasi merupakan “suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuannya”. Dan kesimpulan yang dapat diambil berkaitan dengan motivasi menurut Rivai dan Sagala (2010: 839) yaitu sebagai berikut:

1. Suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.
2. Suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
3. Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
4. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

5. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Adapun indikator-indikator motivasi menurut Maslow dalam Mangkunegara (2013: 94) yaitu terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar seperti makan, minum, bernafas, tidur, dan lain sebagainya. Kebutuhan ini menjadi kebutuhan dasar yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan lainnya.

2. Kebutuhan rasa aman

Setiap individu didorong oleh kebutuhan rasa aman yang tinggi. Dengan rasa aman yang cukup maka individu akan menemukan kenyamanan dalam melakukan pekerjaannya.

3. Kebutuhan sosial

Manusia sebagai makhluk sosial tentunya membutuhkan kehidupan sosialisasi yang baik. Dengan adanya kehidupan sosial yang baik nantinya juga dapat menunjang sistem kerja sama yang baik pula.

4. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan untuk dihargai ini nantinya berkaitan dengan ego pribadi yang ingin mencapai target atau keinginan tertentu, kebutuhan dihargai ini seperti reputasi, apresiasi, status, kompetensi, kebebasan, dan lain sebagainya menjadikan pentingnya kaitannya dalam menunjang kinerja.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan ini menjadikan seseorang harus terlihat menonjol dibanding individu lainnya dengan cara menunjukkan setiap kemampuan yang ada pada dirinya. Hal ini dapat menjadikan setiap individu terus

menggali setiap potensi yang ada pada dirinya serta mampu mengembangkan dengan baik atau bisa dikatakan mengembangkan diri dan potensi.

Dan adapun tujuan motivasi menurut Farida dan Hartono (2015: 26) antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **2.2.3 Kinerja**

Mangkunegara (2010: 67) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Blanchard (1993) mengartikan kinerja sebagai fungsi dari motivasi kemampuan. Sehingga agar dapat menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan tertentu serta derajat kesediaan. Senada dengan dua pernyataan di atas Rivai dan Basri (2005:50) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan

dengan kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama.

Dan menurut Farien (2010: 18) mengutip pernyataan Prawirosentono (2008) kinerja merupakan “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”. Kinerja memikul salah satu peran penting dalam proses pencapaian tujuan perorangan, organisasi, maupun perusahaan. Beberapa Pertimbangan seperti hukum, moral, serta etika menjadi salah satu hal penting dalam proses mencapai tujuan.

Menurut farien (2011:21) yang mengutip pernyataan Simamora (2002) ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja sendiri merupakan pencapaian kinerja pegawai yang dapat terlihat pada diri pegawai itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga terampil dalam mengerjakan tugas.

- 2) Kualitas kerja

Kualitas kerja sendiri merupakan pencapaian kinerja pegawai yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja, kualitas kerja juga dapat diukur oleh output atau hasil kerja dibandingkan dengan standar output yang telah ditetapkan perusahaan.

Dan adapun indikator-indikator kinerja menurut Rahadi (2010: 9); Mangkunegara (2013: 87); Bernadin dan Russel dalam Rahadi (2010: 34-35) di sebutkan sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan merupakan suatu pencapaian karyawan yang ukur berdasarkan hasil pekerjaan, apakah output yang diperoleh sesuai dengan target dan tujuan instansi.

2. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan sendiri merupakan pencapaian karyawan berdasarkan proses bekerjanya, dalam hal ini seperti ketepatan waktu, ketelitian dalam bekerja dan lain sebagainya.

3. Ketetapan waktu

Ketetapan waktu menjadi salah satu indikator kinerja seseorang karyawan dengan kuantitas kinerjakaryawan tersebut ketepatan waktu nantinya akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan.

4. Efektivitas biaya

Setiap perusahaan menjalankan fungsi operasionalnya dengan disokong oleh biaya yang akan digunakan. Tujuan dari efektivitas biaya adalah dengan pengalokasian dana dengan tepat kaitannya dalam menunjang operasional organisasi atau instansi.

5. Kehadiran

Kehadiran menjadi salah satu indikator kinerja kaitannya dalam pemantauan keterlibatan karyawan dalam proses kerjanya. Kehadiran karyawan itu hal yang penting karna dapat berpengaruh terhadap

meningkat dan menurunnya kinerja karyawan yang diakibatkan oleh intensitas kehadiran karyawan tersebut.

#### 6. kemampuan bekerja sama

Dalam suatu organisasi maupun instansi yang terdiri dari SDM dengan berbagai latar belakang menjadikannya rentan terhadap konflik antar individu maupun kelompok. Oleh karena itu salah satu solusi yang dapat meminimalisir adanya konflik adalah sistem kerja sama yang baik antar individu maupun tim yang ada dalam suatu perusahaan ataupun instansi.

#### 7. Dampak interpersonal

Dampak interpersonal yang dibawa kedalam pekerjaan nantinya dapat mempengaruhi kinerja yang ada, oleh karena itu dampak interpersonal yang harus diminimalisir agar tidak menjadi pengaruh negative terhadap kinerja.

#### 8. Kebutuhan akan pengawasan

Setiap perusahaan membutuhkan fungsi pengawasan sebagai sistem control, dimana nantinya setiap elemen usaha yang digunakan dapat dijalankan secara efektif dan efisien dengan memaksimalkan setiap fungsinya. Pengawasan dibutuhkan dalam pengarahan alokasi sumber daya tersebut kedalam tempat yang tepat.

## **2.3 Hubungan Antara Variabel Penelitian**

### **2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja**

Dessler (2015: 284) menyatakan bahwa Pelatihan adalah suatu Pendidikan yang dapat membantu pekerja untuk melaksanakan tugasnya pada saat ini. Bangun (2012) menyatakan bahwa “selain untuk meningkatkan keterampilan kerja, adanya pelatih dapat membantu karyawan untuk tanggung

jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya, bahkan secara umum pelatihan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Selain itu manfaat lainnya akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya dan akan berpengaruh secara langsung pada peningkatan produktivitas". Seed dan Asgar (2012) menyatakan bahwa "pelatihan adalah kegiatan yang terorganisir yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, bahkan untuk membantu karyawan meningkatkan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan karyawan. Selain itu efek dari pelatihan, kinerja karyawan akan meningkatkan efisiensi kerja dan mempunyai kontribusi untuk keberhasilan organisasi". Dan Kaswan (2013) menyatakan bahwa "pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan, dan pelatihan dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi, dan setelah karyawan mengikuti pelatihan, karyawan akan mengubah sikap, sehingga dapat melakukan pekerjaan lebih efektif, bahkan pelatihan yang dilakukan secara spesifik juga memberikan keterampilan khusus atau membantu karyawan memperbaiki kekurangan dalam kinerja". Pernyataan-pernyataan di atas mendukung bahwa pelatihan dapat mempengaruhi kinerja seseorang karyawan atau pegawai dalam instansi atau perusahaan. Maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

**H1: Pelatihan dapat berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSI Gondanglegi.**

### **2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Motivasi menjadi factor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Slameto *dalam* Parasara dan surya (2016: 3224) menjelaskan bahwa "keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau tantangan yang sulit dapat menyebabkan meningkatkan *self efficacy* yang berpengaruh pada motivasi yang lebih kuat terhadap tantangan atau tugas tersebut". Khan (2012) menyatkan

bahwa “motivasi menjadi sangat penting dalam mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan individu serta tujuan organisasi, dan adanya dorongan diri dalam diri akan memotivasi karyawan untuk membentuk dan memungkinkan mereka mencapai tujuan secara efisien dan dengan adanya motivasi akan meningkatkan kinerja”. Seed dan Asghar (2012) menyatakan bahwa “motivasi memiliki arti yang begitu penting terhadap kinerja karyawan, dikarenakan ketika karyawan termotivasi, kinerja karyawan akan meningkat, sebab karyawan memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi”. Selaras dengan pernyataan-pernyataan di atas dengan penelitian yang dilakukan oleh Marliyani (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut:

**H2: Motivasi dapat berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSI Gondanglegi.**

### **2.3.3 Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja**

Raharjo dan Manuati Dewi (2016) menyatakan bahwa “kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan”. Menurut Hariandja (2009: 195) kinerja merupakan “hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya di dalam organisasi”. Masing-masing karyawan yang telah diberi bagian tugas tertentu diharuskan untuk mengarahkan seluruh kemampuan dalam penyelesaian tugasnya. Dan hal tersebut dikarenakan kinerja yang dilakukan nantinya akan digunakan sebagai salah satu komponen dalam pertimbangan pengambilan keputusan oleh perusahaan atau instansi.

Menurut Simamora (1999: 346) tujuan utama pelatihan adalah:

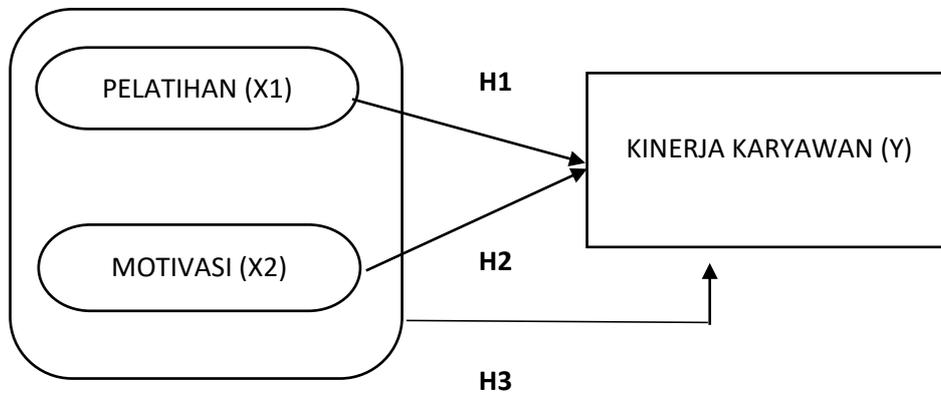
1. Memperbaiki kinerja.
2. Memuktahirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.
4. Memecahkan masalah operasional.

Mangkuprawira (2007: 233) mengemukakan bahwa “pelatihan adalah merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baiksesuai dengan standar”

Menurut Gibson dkk dalam Ichyudin (1997: 340) menjelaskan bahwa “kinerja seseorang dinilai tidak memuaskan, sering disebabkan oleh motivasi rendah” maka motivasi menjadi salah satu variable yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga motivasi yang positif perlu dimiliki oleh karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Dan penelitian terdahulu yang mana penelitian ini dilakukan oleh Agusta dan Susanto (2013) tentang pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. Adapun hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dari pernyataan-pernyataan di atas mendukung bahwa pelatihan dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja seseorang karyawan atau pegawai dalam instansi atau perusahaan. Maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

**H3: pelatihan dan Motivasi dapat berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSI Gondanglegi.**

Berdasarkan hipotesis di atas maka dapat ditarik kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber: *Data primer diolah 2022*