

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan akan saling bersaing untuk menunjukkan keunggulan perusahaannya masing-masing. Perusahaan akan dituntut untuk mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang ada, serta mengembangkan setiap sumber daya yang dimiliki. Perusahaan harus memiliki sumber daya yang sangat penting, salah satunya adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia maka suatu perusahaan tidak akan mungkin bisa berjalan dengan baik. Untuk meningkatkan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan perlu adanya keterampilan karyawan yang berkualitas, memberikan pelatihan dan memberikan motivasi sehingga tercapailah kinerja yang baik. Pelatihan dan pemberian motivasi ini akan terus dikembangkan agar perusahaan terus berkembang dan sukses.

Motivasi merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan dalam meningkatkan karir pada perusahaan melalui peningkatan kinerja. Motivasi dapat ditunjukkan melalui pemberian apresiasi baik secara material maupun non material. Agar tetap menjaga konsistensi motivasi bekerja karyawan PT. Gutji Swarnadwipa Cabang Medan dengan memberikan gaji yang sesuai dan tepat waktu serta pemberian penghargaan, bonus dari suatu pekerjaan. Adapun pemberian motivasi terhadap kepribadian seperti memberikan perlakuan baik, bersikap sopan dan memberikan suasana kerja yang nyaman dan aman.

Pelatihan harus dapat mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai standar suatu organisasi, dimana manusia berfungsi sebagai tenaga penggerak untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Salah satu perusahaan saat ini yang melakukan pelatihan dan pemberian motivasi adalah PT. Gutji Swarnadwipa Cabang Medan. PT. Gutji Swarnadwipa Cabang Medan adalah salah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor tower

yang memiliki beberapa cabang dan berpusat di cabang Medan. Biasanya PT. Gutji Swarnadwipa Cabang Medan melakukan pelatihan satu kali dalam satu tahun atau memuat kebutuhan yang meliputi seluruh karyawan dengan materi tentang meningkatkan keterampilan karyawan.. Bentuk pelatihan yang dilakukan terdiri atas dua bagian yaitu, bagian pertama pelatihan dilakukan dalam perusahaan berupa pelatihan intruksi seperti pelatihan cara kerja dan pelatihan hubungan kerja, sedangkan bentuk pelatihan yang kedua dilakukan dengan pelatihan keterampilan. Berikut daftar departemen yang mengikuti pelatihan.

Tabel 1.1

**DAFTAR DEPARTEMEN YANG MENGIKUTI PELATIHAN PT.GUTJI
SWARNADWIPA CABANG MEDAN
SUMATERA UTARA**

DEPARTEMEN YANG MENGIKUTI PELATIHAN	TAHUN 2017		TAHUN 2018	
	MATERI	KETERANGAN	MATERI	KETERANGAN
<i>Site Electrical Engineer</i>	<i>Stringing</i>	Mengikuti	Erection	Mengikuti
<i>Site Civil Engineer</i>	Pelaksanaan Pembangunan Pondasi Tower	Mengikuti	Pelaksanaan <i>Erection</i>	Mengikuti
<i>Site Inspector Electrical</i>	<i>Stringing</i>	Mengikuti	<i>Erection</i>	Mengikuti
<i>Site Inspector Civil</i>	Pelaksanaan Pembangunan Pondasi Tower	Mengikuti	Pelaksanaan Erection	Mengikuti
<i>Assistant Site Inspector Electrical</i>	<i>Stringing</i>	Mengikuti	<i>Erection</i>	Mengikuti
<i>Assistant Site Inspector Civil</i>	Pelaksanaan Pembangunan Pondasi Tower	Mengikuti	Pelaksanaan <i>Erection</i>	Mengikuti
<i>Project Admin</i>	-	-	-	-

Sumber :PT. Gutji Swarnadwipa

Tabel 1.2

**DAFTAR KINERJA PEGAWAI PT.GUTJI SWARNADWIPA
CABANG MEDAN SUMATERA UTARA**

DEPARTEMEN	JUMLAH PEGAWAI	TAHUN 2017		TAHUN 2018	
		BOBOT (NILAI)	PENILAIAN	BOBOT (NILAI)	PENILAIAN
<i>Site Electrical Engineer</i>	6	79	Cukup	86	Baik
<i>Site Civil Engineer</i>	6	79	Cukup	86	Baik
<i>Site Inspector Electrical</i>	13	76	Cukup	85	Baik
<i>Site Inspector Civil</i>	15	76	Cukup	89	Baik
<i>Assistant Site Inspector Electrical</i>	2	70	Cukup	79	Cukup
<i>Assistant Site Inspector Civil</i>	2	70	Cukup	76	Cukup
<i>Project Admin</i>	6	60	Kurang	72	Cukup

Sumber : PT. Gutji Swarnadwipa

Skala Penilaian Kinerja PT.Gutji Swarnadwipa.

- $100 \geq 80 =$ Baik
- $79 - 60 =$ Cukup
- $60 \leq 0 =$ Kurang

Terlihat kinerja karyawan mengalami peningkatan. Tahun 2017 kinerja karyawan tergolong cukup dan kurang. Pada tahun 2018 mengalami peningkatan, sehingga mendapat nilai yang baik dan cukup. Hal ini dimungkinkan karyawan sudah termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan juga dipengaruhi oleh pelatihan yang sudah diterimasesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan. Maka dapat disimpulkan, bahwa kinerja karyawan mengalami peningkatan dari tahun 2017-2018 dan hal ini dinilai baik. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui seberapa: **“Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT. SwarnadwipaCabang Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Untuk memfokuskan pembahasan maka masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Gutji Swarnadwipa Cabang Medan?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai PT. Gutji Swarnadwipa Cabang Medan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai PT. Gutji Swarnadwipa Cabang Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka tujuan umum dilakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Gutji Swarnadwipa Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai PT. Gutji Swarnadwipa Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai PT. Gutji Swarnadwipa Cabang Medan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan adanya latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, penulis juga ingin menuliskan manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat diberikan manfaat untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gutji Swarnadwipa Cabang Medan.
2. Bagi Universitas diharapkan dapat menjadi literature/acuan dalam penelitian selanjutnya.

3. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai informasi yang dapat digunakan untuk bahan penelitian dan menambah pengetahuan bagi yang berminat dalam bidang yang serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR DAN RUMUSAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Motivasi

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting yang sering disinggung oleh pimpinan organisasi, baik secara terbuka maupun secara tertutup. Pimpinan perusahaan selalu berharap agar karyawannya dapat melaksanakan kegiatan yang dibebankan pada mereka dengan baik sesuai dengan yang diinginkan. Apabila tugas yang dibebankan tersebut tidak dilaksanakan dengan baik, maka perlu diketahui sebab-sebabnya, apakah karena kurangnya kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut atau kurangnya dorongan motivasi yang telah diberikan atasan kepada bawahannya.

Farhat et. Al dalam dari Burso(2018:49) menjelaskan bahwa, “motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.” Dalam pandangan yang lebih sistematis, **Robbins dalam Busro (2018:50)** mengemukakan bahwa, “pengertian motivasi kerja meliputi upaya (*effort*), tujuan organisasi (*organizational goals*), dan kebutuhan (*needs*)”. Upaya yang diarahkan tersebut haruslah konsisten dengan tujuan organisasi, adapun needs adalah keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik.

Salah satu tantangan berat yang dihadapi seorang pemimpin adalah bagaimana menggerakkan bawahan agar tetap gigih bekerja. Untuk itu dia harus memahami dan melaksanakan motivasi yang merupakan satu fungsi dari manajemen personalia. Motivasi sebagaimana didefinisikan oleh **Robbins dalam Busro (2018:5)** merupakan “kemampuan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.” Dalam definisi ini ada tiga elemen

penting, yaitu: usaha, tujuan dan kebutuhan. Elemen usaha merupakan pengukuran intensitas. Usaha yang diarahkan menuju dan konsisten dengan tujuan organisasi merupakan jenis usaha yang seharusnya dicari, dan motivasi merupakan proses pemenuhan kebutuhan.

Dari bahasan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pendorong dari dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka menyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan pribadi akan terpelihara juga.

2.1.2 Prinsip- Prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan **menurut Mangkunegara dalam Busro (2018:51)** diantaranya:

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut partisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan.

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wawenang.

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk seaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin nya.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahannya, akan memotivasi pegawainya bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpinnya.

2.1.3. Teori Motivasi

Menurut burso (2017:172) menjelaskan, “Masing-masing tiga komponen motivasi adalah penting untuk pemahaman kita tentang perilaku manusia ditempat kerja. Poin komponen pertama untuk pasukan energetic dalam individu yang mendorong mereka untuk jenis perilaku tertentu. Komponen kedua mengacu pada orientasi tujuan, dengan perilaku yang diarahkan sesuatu. Komponen ketiga berkaitan dengan kekuatan-kekuatan di dalam individu dan dalam lingkungan mereka yang memperkuat intensitas dorongan dan arah mereka”.

Dibawah ini disajikan beberapa teori motivasi dari beberapa ahli yang menarik untuk dikaji.

1. Teori Hierarki kebutuhan Abraham Maslow

Menurut Abraham Maslow, ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, yaitu:

1. *Physiological needs*, kebutuhan fisiologis. Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman
2. *Safety needs atau security needs*, Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan.
3. *Affection needs atau love need atau belonging needs*, Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.

4. *Esten needs* – Kebutuhan harga diri. Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.

5. *Self – actualization needs*, Kebutuhan pengembangan diri atau aktualitas diri. Ini merupakan kebutuhan pada herarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

Menurut Abraham dalam dari Edison (2017:173) Sebagian besar terori motivasi ada sangat terbatas. Mereka menangani kebutuhan fisiologis dasar seperti lapar dan haus, atau dengan kebutuhan untuk menghindari kecemasan. Jika kebutuhan pertama ini terpenuhi maka jenis kebutuhan ini tidak efektif lagi sebagai alat motivasi. Kemudian timbul lagi jenis kebutuhan kedua yang dapat memotivasi seseorang bekerja. Demikian seterusnya sampai jenis kebutuhan keempat telah terpenuhi maka keempat jenis kebutuhan tersebut tidak efektif lagi penggunaannya sebagai alat motivasi. Sehingga timbul kebutuhan terakhir yang kebutuhan akan mempertinggi kapasitas kerja.

2. Teori Erg Alderfer

Alderfer setuju dengan pendapat Abraham Maslow bahwa setiap orang mempunyai tugas kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki. Tapi kebutuhan hierarki hanya meliputi tiga perangkat, yaitu:

1. *Existence*(kebutuhan akan eksistensi, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, dan istirahat).
2. *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat).
3. *Growth*(pertumbuhan, merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif, dan produktif).

3. Teori dua Faktor Herzberg

Teori dua faktor itu yakni faktor motivasional dan faktor hygiene. Teori ini dikembangkan oleh Frederic Herzberg dikutip dari Burso (2018:58)

1. Faktor Motivasional

Faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang bersifat intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. **Menurut Burso (2018:60)** ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi pegawai, yaitu:

1. Hal-hal yang mendorong pegawai adalah “pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dalam menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu”.
2. hal-hal yang mengecewakan pegawai yakni terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lainnya
3. Pegawai kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitive pada lingkungan nya serta mulai mencari-cari kesalahan.

2. Faktor Hygiene

Faktor hygiene atau ekstrinsik, konteks pekerjaan yang menimbulkan ketidakpuasan antar karyawan ketika kondisi tersebut tidak ada. Kondisi adalah *dissatisfier* atau faktor *hygiene*, karena faktor tersebut untuk mempertahankan suatu tingkat dari adanya kepuasan, antara lain:

1. Gaji
 2. keamanan pekerjaan
 3. kondisi kerja
 4. status
 5. prosedur perusahaan
 6. kualitas pengamanan teknis
 7. kualitas hubungan interpersonal
- ### 3. Teori Motivasi Berprestasi McClelland

Menurut Burso (2018:62) mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh virus mental yang ada pada dirinya. Teori ini menjelaskan bahwa ada tiga kebutuhan/keinginan manusia yang menonjol yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.

2. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang lain itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian.
3. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan karib.

2.1.4. Indikator Motivasi

Menurut Edison dkk (2018:181) yang menjadi indikator motivasi adalah:

1. Kebutuhan rasa aman, perlindungan dari ancaman terhadap tubuh dan kehidupan seperti kecelakaan, perlindungan psikologis, perlindungan dari ancaman peristiwa atau pengalaman baru atau asing yang dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan seseorang.
2. Kebutuhan rasa cinta, yaitu kebutuhan untuk memiliki dan dimiliki, memberi dan menerima kasih sayang, kehangatan, persahabatan, dan kekeluargaan.
3. Kebutuhan akan harga diri dan perasaan dihargai oleh orang lain serta pengakuan dari orang lain.

2.2 Pengertian Pelatihan

Pelatihan dan pengembangan bagi suatu perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat memengaruhi tingkat kinerja. Sering dengan ini, program ini turut menentukan apakah karyawan pada suatu periode tertentu yang akan datang tetap pada jabatan atau akan dipindahkan ke jabatan yang lebih tinggi. Untuk mempertimbangkan potensi ini maka dibuatlah pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dapat membantu Pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasinya, yang secara langsung akan mempengaruhi bisnis yang dilakukannya.

Menurut Departemen Pendidikan Nasional (2009) dalam **Sinambela (2016:169)**, “Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Biasanya agar lebih efektif, pelatihan harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana.” Secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan

organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.

Pengembangan sumber daya manusia sebuah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Dalam hal ini pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan organisasi, agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan organisasi.

Menurut Gomes dalam dari Burso (2018:202) menyatakan bahwa, “pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.” Tetapi, dilihat dari tujuannya, pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini, dan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja.

Dari sekilas pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan diperlukan untuk menghindari banyaknya kesalahan dalam pekerjaan, angka hasil produksi di bawah standar, biaya operasi yang melampaui batas, tingginya angka kecelakaan dalam bekerja, lembur yang berlebihan, bahkan rendahnya moral secara umum. Oleh karena itu karyawan membutuhkan pelatihan serta pengembangan. Metode yang bisa digunakan untuk menilai kebutuhan karyawan dapat melalui survei/wawancara, serta memperhatikan karyawan saat bekerja.

2.2.1 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Pada umumnya, pelatihan dilakukan untuk menjawab kebutuhan dan kepentingan dari karyawan, perusahaan, dan konsumen. Berikut adalah poin-poin singkat apa saja tujuan dari pelatihan bagi setiap pihak tersebut.

1. Tujuan Pelatihan bagi karyawan

Meningkatkan moral karyawan. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

2. Tujuan Pelatihan bagi Perusahaan

Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia. Dengan pelatihan dan pengembangan perusahaan melakukan upaya bersama untuk secara benar untuk mendapatkan sumber manusia yang memenuhi kebutuhan perusahaan.

3. Tujuan Pelatihan bagi Konsumen

Meningkatkan pelayanan karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi rekanan perusahaan yang bersangkutan. Ini berarti bahwa dengan adanya pelatihan dan pengembangan akan member manfaat yang lebih baik bagi konsumen. Sedangkan bagi pengembangan terdapat berbagai macam tujuan yang ingin dicapai dari pengembangan sumber daya manusia, antara lain :

1. Produktivitas kerja
2. Efisiensi
3. Kerusakan
4. Kecelakaan
5. Pelayanan
6. Moral karyawan
7. Karir
8. Kepemimpinan
9. Kompensasi

2.2.2 Tahapan proses Pelatihan

Secara konseptual program pelatihan dan pengembangan pada umumnya meliputi tiga proses tahapan, yaitu :

1. Tahapan analisis kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*)
Sebelum pelatihan diselenggarakan, maka dilakukan analisis kebutuhan pelatihan untuk dapat mendiagnosis berbagai dimensi permasalahan dan tantangan masa depan. Hal ini disebut juga sebagai tahap penilaian dari proses pelatihan. Dalam tahapan ini kebutuhan pelatihan dari perusahaan/organisasi, tugas, dan kebutuhan individual perlu dianalisis.
2. Tahapan implementasi Pelatihan
Tahapan implementasi pelatihan pada dasarnya berfokus pada bagaimana merancang dan menyeleksi prosedur pelatihan beserta penentuan dan pelaksanaan pelatihan
3. Tahapan Evaluasi Pelatihan
Pada tahapan evaluasi pelatihan difokuskan pada bagaimana mengukur hasil pelatihan dan membandingkan hasil pelatihan terhadap criteria yang telah ditentukan.

2.2.3 Indikator pelatihan

Menurut Rivai dalam Daniel (2013:556) meliputi :

1. Metode yang digunakan
Cara yang digunakan harus tepat sasaran terhadap sesuai individu.
2. Kemampuan instruktur pelatihan
Pemberi Pelatihan harus memiliki kemampuan sesuai dengan kebutuhan.
3. Sarana dan fasilitas pelatihan
Alat yang digunakan sesuai dengan kebutuhan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan seseorang

sepatutnya memiliki derajat kesediaan atau tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. **Menurut Miner dalam Sutrisno (2010:170)**, “kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.”

Menurut Tiffin dalam Sutrisno (2010:172), “kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.” Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan.

Dari pengertian di atas penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja dari seorang pegawai baik dan segi kualitas dan kuantitas dalam suatu periode waktu untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada pegawai tersebut.

2.3.2 Jenis-Jenis Kinerja

Ada 6 jenis-jenis kinerja yang yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Penilaian hanya oleh atasan
 - a. Cepat dan langsung
 - b. Dapat mengarah ke distorsi dan pertimbangan-pertimbangan pribadi.
2. Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai.
 - a. Obyektifitas lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasannya sendiri.
 - b. Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
3. Penilaian oleh kelompok staf: atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya; atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
4. Penilaian melalui keputusan komite: sama seperti pada pola sebelumnya bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir; hasil didasarkan pada pilihan mayoritas.

5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau independen.
6. Penilaian yang dilakukan oleh bawahan sejawat.

2.3.3 Pinsip-Prinsip Dasar Kinerja

Manajemen kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Sebagai prinsip dasar dalam manajemen kinerja adalah menghargai kejujuran, memberikan pelayanan, tanggung jawab, dirasakan seperti bermain, adanya perasaan kasihan, adanya perumusan tujuan, terdapat konsensus dan kerja sama, sifatnya berkelanjutan, terjadi komunikasi dua arah dan mendapatkan umpan balik.

2.3.4 Penilaian Kinerja

Menurut Armstrong dalam Edison (2016:193), “Terkadang diasumsikan bahwa penilaian kinerja sama dengan manajemen kinerja. Tetapi ada perbedaan yang signifikan. Penilaian dapat didefinisikan sebagai penilaian formal dan penilaian individu yang dilakukan oleh manager mereka melalui, biasanya, sebuah pertemuan kajian tahunan. Sedangkan dalam manajemen kinerja, ada proses yang berkesinambungan dan lebih luas, lebih menyeluruh, serta lebih alami karena manajemen yang menjelaskan harapan bersama, dengan menekankan peran dukungan dari manajer yang diharapkan bertindak sebagai Pembina dari pada hakim dan berfokus pada masa depan.”

Menilai kinerja pegawai/karyawan dapat dilakukan dengan mengukur secara kualitatif dan kuantitatif, yaitu dengan melihat kontribusi dan prestasi yang telah diberikannya. Penilaian juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perubahan kinerja yang terjadi, dan karena begitu pentingnya penilaian ini, maka perlu dilakukan secara berkelanjutan.

Yang dimaksud penilaian atau evaluasi kinerja oleh beberapa ahli sebagai berikut:

1. Menurut **Grote dalam Edison (2016:194)**. “Penilaian kinerja adalah system manajemen formal untuk menyediakan evaluasi tentang kualitas kinerja seseorang dalam sebuah organisasi.
2. Wibisono mengatakan, “Evaluasi kinerja merupakan penilaian kinerja yang dibandingkan dengan rencana atau standar-standar yang telah disepakati.
3. Simamora menyebutkan, “Evaluasi kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sahih tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat dan sahih informasi yang dihasilkan oleh system penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.

Sistem penilaian kinerja ini dapat memacu motivasi pegawai/karyawan untuk berprestasi dan pada saat bersamaan membantu manajemen dalam mengambil keputusan, misalnya pemberian penghargaan, Kenaikan kompensasi, promosi, dan juga sebagai sarana kaji banding. Karena itu, cara pengukuran kinerja yang objektif menjadi sangat penting. Sebab, penilaian akan diterima baik oleh yang dinilai jika cara pengukuran disepakati bersama dan transparan.

2.3.5 Indikator Kinerja

Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. **Menurut Wibowo (2014: 86)** Indikator memiliki 4 elemen yaitu:

1. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
3. Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan intensif berupa uang, memberikan pengakuan, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan.

2.4 Tinjauan Empiris

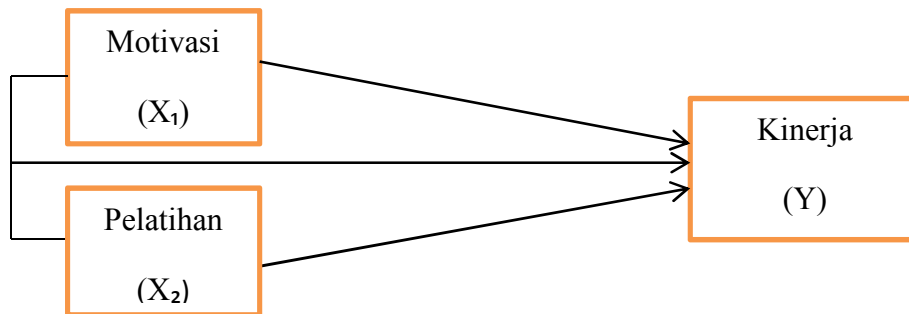
Penelitian terdahulu merupakan acuan acuan dalam suatu penelitian, sebagai pembanding penelitian saat ini dengan sebelumnya. Adanya penelitian terdahulu yang dapat dijadikan pembanding dengan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto dengan judul :”**Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya**”.Pengujian membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya.
2. Menurut Daniel Arfan Aruan dengan judul skripsi : “**Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya**”. Hasil pengujian membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel pelatihan (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel dependen kinerja (Y).

2.5 Kerangka Berpikir

Motivasi dan Pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan ataupun organisasi yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan.Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun kerangka berpikir dalam penyusunan skripsi dapat digambarkan dengan model berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

X= Variabel Independen (Bebas) Y=Variabel Dependen (Terikat)

KETERANGAN:

X₁ = Motivasi

X₂ = Pelatihan

Y = Kinerja Pegawai

Sumber: Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini.

2.6 Rumusan Hipotesis

Hipotesis membantu penulis dalam ruang lingkup penelitian yaitu pemilihan data yang relevan serta menghindarkan penelitian dari hal yang tidak ada hubungannya dengan masalah yang sudah dirumuskan.

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.Gutji Swarnadwipa Cabang Medan.

H2 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.Gutji SwarnadwipaCabang Medan.

H3 : Motivasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.Gutji SwarnadwipaCabang Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan variabel-variabel data kuantitatif. Dalam penelitian ini kerangka acuannya adalah metode penelitian kuantitatif yang akan menggunakan metode analisis deskriptif maupun metode analisis induktif (*inferensial*).

Kedua metode analisis tersebut akan digunakan secara bertahap, diawali dengan statistik deskriptif yang berfungsi menyusun, mengelompokkan, menggambarkan sekumpulan data dan selanjutnya melakukan analisis untuk membuat kesimpulan tentang sekelompok data (sampel). Pada tahap berikutnya, dengan mengacu pada hasil analisis deskriptif, digunakan metode statistik induktif (*inferensial*), yaitu suatu metode analisis statistik yang diarahkan untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau kesimpulan tentang populasi.

3.2 Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada **PT.Gutji Swarnadwipa Cabang Medan**, di Jl.Sei bahkapuran No 18a kel. Sei kambing D Medan Petisah Kota Medan, direncanakan akan dilakukan mulai Agustus 2019 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono, **“populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”**. Pada penelitian ini populasinya adalah 50 karyawan PT.Gutji Swarnadwipa cabang Medan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:85) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Peneliti dapat menarik suatu kesimpulan yang

diberlakukan untuk populasinya. Pada penelitian ini sampelnya adalah 50 karyawan PT. Gutji Swarnadwipa Cabang Medan.

3.4 Jenis Data Penelitian

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Sugiarto (2017:178) data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan seperti hasilnya wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara (interview)

Wawancara yang dimaksud adalah wawancara yang tidak terstruktur dan dilakukan dengan cara berdiskusi dengan pihak-pihak yang diperlukan untuk memperoleh informasi yang akan mendukung penelitian ini.

2. Observasi

Observasi adalah mengambil data dengan cara meninjau langsung ke lapangan untuk memperoleh data yang sebenarnya.

3. Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah salah satu alat pengumpulan data dengan membuat sejumlah pernyataan atau pertanyaan secara tertulis untuk memperoleh informasi dari responden.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca dan mencatat berbagai referensi buku, jurnal, dan artikel.

3.6 Instrumen Penelitian

Secara keseluruhan operasional variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukuran
Motivasi (X1)	Merupakan “kemampuan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Robbins dalam Busro (2018:5)	-kebutuhan rasa aman -kebutuhan untuk disukai -kebutuhan harga diri	Skala likert
Pelatihan (X2)	Menyatakan bahwa, pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Menurut Gomes dalam Burso (2018:202)	-Metode yang digunakan -Kemampuan instruktur pelatihan -Sarana dan fasilitas pelatihan.	Skala likert

Kinerja (Y)	Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.” Menurut Miner dalam Sutrisno (2010:170)	-Tujuan -Alat atau sarana -Kompetensi -Motif	Skala likert
-------------	---	---	--------------

Sumber: Diolah oleh peneliti (2019)

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala Pengukuran yang digunakan adalah skala likert sebagai alat mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan menggunakan skala likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor. Skor yang diberikan adalah:

1. Sangat setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Ragu-ragu (R) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak setuju (STS) = 1

3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Sedangkan reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel.

3.9 Uji Asumsi klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan simetris tidaknya distribusi data. Uji normalitas akan dideteksi melalui analisa grafis yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Dasar pengambilan keputusan yaitu :

1. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.9.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah group mempunyai varians yang sama diantara group tersebut yang disebut homoskedastisitas atau tidak mempunyai varians yang sama yang disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi heterokedastisitas.

3.9.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel-variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah melihat dari nilai *variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*, dimana nilai *tolerance* mendekati 1 atau tidak kurang dari 0,10 serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

3.10 Metode Regresi Linear Berganda

Metode analisis linear berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh Motivasi (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap kinerja (Y). Adapun persamaan regresi yang dipakai didalam penelitian ini adalah :

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon_i;$$

Dimana:

Y_i = Kinerja

β_0 = Konstanta

X_1 = Motivasi

X_2 = Pelatihan

β_1 = Koefisien regresi Motivasi

β_2 = Koefisien regresi Pelatihan

ε_1 = Galat (*Disturbance Error*)

3.11 Metode Analisis Data

3.11.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji t menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Variabel Motivasi

- a. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

$H_1 : \beta_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai.

- b. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai

$H_2 : \beta_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai.

$H_2 : \beta_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai.

3.11.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji F merupakan uji serentak untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Pelatihan (X_1, X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

Artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel Motivasi dan Pelatihan (X_1, X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

$$H_1 : b_1 = b_2 = b_3 \neq 0$$

Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan dari variabel Motivasi dan Pelatihan (X_1, X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Kriteria kinerja karyawan :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.11.3 Uji Determinasi (R^2)

Uji Determinasi pada intinya mengukur kadar pengaruh (dominasi) variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi mulai dari 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai koefisien determinasi yang kecil, berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1, berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan variasi pada variabel tidak bebas.