

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan perusahaan sangat penting bagi perkembangan perekonomian pada suatu negara sebagai salah satu sarana bagi kehidupan masyarakatnya. Adapun di dalam aktivitas perusahaan terdapat suatu kumpulan atau dapat dikatakan kerja sama antara faktor-faktor produksi untuk menciptakan barang dan jasa yang dapat diterima dan digunakan oleh masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai tingkat maksimal. Keuntungan itu bisa diperoleh salah satunya jika perusahaan tersebut ditangani oleh suatu manajemen yang bagus. Disamping itu, kualitas sumber manusianya juga sangat memerlukan suatu keberhasilan perusahaan. Apabila didalam perusahaan tersebut terdapat sumber daya manusia yang handal maka kinerja karyawannya akan tinggi dan hasil outputnya juga akan maksimal.

Adapun faktor-faktor produksi yang sangat menentukan kinerja karyawan salah satunya adalah sumber daya manusia didalam suatu perusahaan harus tersedia karyawan atau tenaga kerja yang berkualitas. Untuk meningkatkan kerja karyawan, perlu adanya motivasi kerja dan pelatihan kerja bagi para karyawan, selain itu juga harus didukung oleh kinerja karyawan yang penting untuk diperhatikan.

Salah satu aspek yang paling sulit dihadapi manajemen pada seluruh perusahaan saat ini adalah bagaimana membuat karyawan mereka bekerja secara efisien. Aspek organisasi telah menyebabkan sebagian besar industri menggunakan strategi yang digunakan untuk memotivasi kekuatan kerja mereka. Banyak ahli yang berpandangan sebuah perusahaan bisa sukses, anggotanya harus mau dan mampu melakukan pekerjaan mereka dengan kemampuan mereka. Hal ini mensyaratkan bahwa kinerja anggota perusahaan secara bersama-sama ditentukan oleh motivasi anggota dan kemampuan mereka. Feldman dan Daniel (1983) menyatakan bahwa kinerja bersama-sama ditentukan oleh kemampuan dan motivasi. Hal ini penting karena dalam tingkatan-tingkatan tertentu, kurangnya kemampuan tidak dapat dikompensasikan dengan tingginya motivasi dan sebaliknya kurangnya Motivasi tidak dapat dikompensasikan dengan tingginya kemampuan. Keduanya adalah komponen penting dari kinerja yang efektif dalam perusahaan.

Kinerja individu merupakan pondasi kinerja organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Dengan adanya motivasi kerja, akan sangat berpengaruh terhadap psikologis seorang karyawan, karena dengan adanya motivasi kerja, maka dalam diri karyawan akan termotivasi dan timbul rasa percaya diri yang mana akan menimbulkan suatu semangat dalam bekerja. Motivasi kerja dapat timbul dari diri sendiri atau dari orang lain. Motivasi kerja yang tumbuh dari dalam diri karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Selain itu motivasi kerja dapat timbul dari orang lain, motivasi dapat timbul dari rekan kerja, atau bisa juga timbul dari atasannya bahkan bisa juga dari bawahannya. Dan semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap personel perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Besarnya tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan agar produktivitas perusahaan meningkat menuntut para pemimpin perusahaan untuk melakukan pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral yang hasil akhirnya adalah kinerja para karyawan yang optimal.

Pelatihan karyawan adalah fungsi operasional dari manajemen personalia. Program pelatihan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Program pengembangan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pelatihan ini dilakukan untuk

tujuan nonkarier atau karier bagi para karyawan melalui latihan tersebut dan pendidikan.

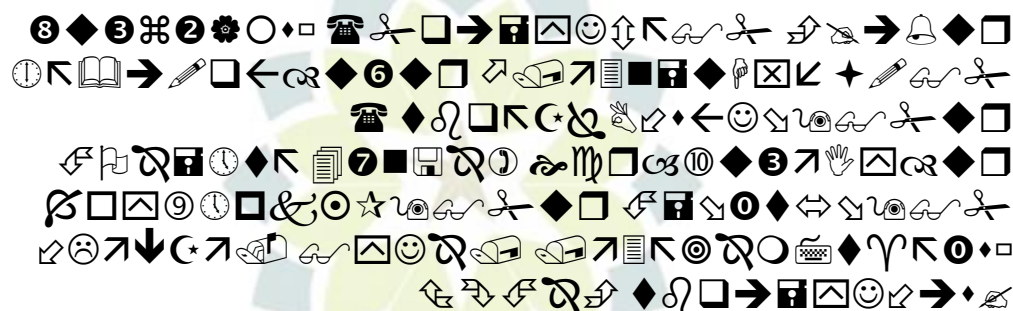
Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar Menurut Mangkuprawira (2002:135) menjelaskan bahwa. Dari uraian ini menjelaskan bahwa pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja pada perusahaan demi meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi perusahaan. Pelatihan juga merupakan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan terarah.

Produktivitas perusahaan tidak akan meningkat bahkan berkembang tanpa ada dukungan dari sumber daya manusianya sendiri. Dalam upaya peningkatan produktivitas perusahaan, para pemimpin perusahaan hendaknya memerhatikan kinerja atau prestasi karyawan dalam bekerja, karna kinerja karyawan adalah sumber utama dalam peningkatan produktivitas perusahaan.

Kinerja karyawan sangat penting di dalam sebuah perusahaan, karena kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja juga berkenaan dengan proses kerja, manajemen dan pengembangan yang saling berhubungan yang dapat menjadi sesuatu kekuatan yang amat kuat. Kinerja karyawan adalah sumber daya yang paling berharga bagi perusahaan yang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan perusahaan tersebut dalam mensiasati persaingan

yang sangat ketat ini. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan seluruh kegiatan perusahaan selalu dititik beratkan pada kinerja karyawan didalamnya. Jika kinerja karyawan menurun, maka produktivitas perusahaan akan menurun dengan sendirinya.

Dalam menanggapi permasalahan ini, Islam telah membahas dengan jelas melalui firman Allah SWT dalam Al-Quran surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :



Artinya:

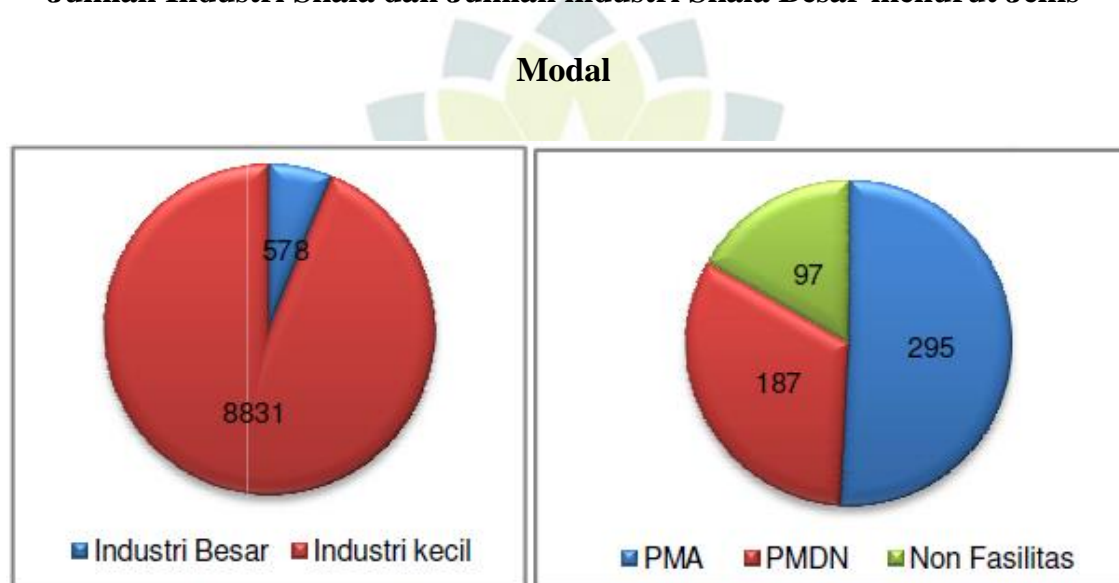
Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Kabupaten Karawang adalah daerah dengan kawasan industri yang tergolong cukup banyak. Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi menyebutkan ada 181 unit industri baru berdiri di kabupaten karawang, 11 unit di antaranya merupakan perusahaan hasil penanaman modal asing (PMA), perusahaan modal dalam negeri bertambah 23 unit menjadi 231 unit, perusahaan non fasilitas bertambah 32 unit menjadi 178, serta industri kecil sebanyak 133 unit menjadi 9.001 unit. Kabupaten Karawang memiliki 18 kawasan industri dengan luas mencapai 13.902 hektar, juga lahan untuk zonaindustri dan daerah khusus industry. (Kompas 20/12/2011)

Selaras dengan pernyataan Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi, Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Karawang menyebutkan bahwa Jumlah industri pada sampai dengan tahun 2008 mencapai 9.409 unit, terdiri atas PMA 295 unit, PMDN 187 unit dan non fasilitas 96 unit serta industri kecil 8.831 unit.

Gambar 1.1

Jumlah Industri Skala dan Jumlah industri Skala Besar menurut Jenis



Sumber: *Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Karawang*

PT. Bangun Cipta Lestari Kreasindo Karawang adalah perusahaan yang bergerak di bidang Konsultan Lingkungan dan mempunyai lingkup kerja pada Spesifikasi dalam pembuatan Dokumen Lingkungan dan Studi Kajian Lingkungan di kabupaten karawang dan sekitarnya. Dengan melihat banyaknya pengalaman kerja, perusahaan ini tidak diragukan lagi dalam hal pembuatan dokumen dan studi kajian lingkungan di Kabupaten Karawang bahkan di Jawa Barat. Pada tahun 2008 PT. Bangun Cipta Lestari Kreasindo Karawang telah dipercaya dan berhasil menyelesaikan beberapa pembuatan dokumen lingkungan dan studi

kelayakan lingkungan pada 15 perusahaan di daerah Karawang dan sekitarnya. Selang dua tahun berikutnya yaitu tahun 2010, perusahaan ini berhasil menyelesaikan pmbutan dokumen lingkungan dan studi kajian lingkungan di 21 perusahaan. Pada tahun 2011- 2012, PT. Bangun Cipta Lestari Kreasindo Karawang berhasil mengerjakan pekerjaannya pada 38 perusahaan yang tersebar di provinsi Jawa Barat.

Tabel 1.1

Pengalaman Kerja PT. Bangun Cipta Lestari Kreasindo Karawang

No	Nama Perusahaan	Pekerjaan
Tahun 2008		
1	PT . Surya Agung Manunggal Perkasa Bandung	Studi KA-ANDAL, ANDAL, RKL dan RPL
2	PT. Cakrawala Nusadimensi	Studi KA-ANDAL, ANDAL, RKL dan RPL
3	PT. Indika Energy, Tbk	Studi UKL-UPL
4	PT. Penta Cipta Selaras	Studi UKL-UPL
5	CV. Berkah Mulia	Studi UKL-UPL
6	Perseorangan	StudiUKL-UPL Rumah Potong
7	PT. Hero Supermarket	Studi UKL-UPL
8	CV. Berkah Mulia	Studi UKL-UPL
9	PT. Karawang Jabar Industrial Estate	Studi Monitoring RKL-RPL
10	PT. Pencil Lead Indonesia	Studi UKL-UPL
11	CV. Berkah Mulia	Studi UKL-UPL
12	PT. Margasukses Makmurabadi	Studi UKL-UPL
13	PT. Karawang Bukit Golf	Monitoring RKL-RPL
14	PT. Karawang Sport Center	Studi Monitoring RKL-RPL
15	PT. Ogawa Indonesia	Studi Review UKL-UPL
Tahun 2009-2010		
16	Dinas Sumberdaya Air Dan Pemukiman Propinsi Banten	Studi KA-ANDAL, ANDAL, RKL dan RPL
17	Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kota Bekasi	Kajian Lingkungan Hidup Strategis Tahun 2010
18	Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kota Bekasi	Analisis Efek Gas Rumah Kaca
19	PT . Eins Trend	Studi Amdal
20	PT . Horas Miduk, Bekasi	Studi Amdal
21	PT . Bumi Pertiwi Makmur Sejahtera,	Studi KA-ANDAL, ANDAL,

22	Jakarta	RKL dan RPL
23	PT . Cipta Mandiri Utama, Karawang	Studi AMDAL
24	Dinas Perhubungan, Komunikasi & Informatika Propinsi Banten	Studi KA-ANDAL, ANDAL, RKL dan RPL
25		
26	PT . Prima Karya Ayumandiri, Bekasi	Studi DPPL (Amdal)
27	PT . Putra Harapan Urip, Bekasi	Studi KA-ANDAL, ANDAL,
28	PT. Trio Propertindo Jaya	Studi AMDAL
29	PT. Suryacendra Puramegah	Studi UKL-UPL
30	PT. Uzin Utz Indonesia, Jakarta	Studi UKL-UPL
31	PT. Trisurya Plastik	Studi UKL-UPL
32	PT. Kyoraku Kanto Mould Indonesia	Studi Review UKL-UPL
33	PT. FCC Indonesia	Studi Review UKL-UPL
34	PT. Yuju Indonesia	Studi Review UKL-UPL
35	PT. Ogawa Indonesia	Studi Review UKL-UPL
36	PT. Cipta Cakti Carano	Studi UKL-UPL
37	PT. Puri KIIC Indonesia	Studi Review UKL-UPL
38	PT. Fuji Spring Indonesia	Studi Review UKL-UPL
Tahun 2011-2012		
39	PT. Yorozu Indonesia (YI)	Studi UKL-UPL
40	PT. Mandalapratama Permai (MP)	Studi AMDAL
41	PT. HANWA STEEL SERVICE INDONESIA	Studi UKL-UPL
42	PT. Maligi Permata Industrial Estate (MPIE)	Studi AMDAL
43	PT. Tokyo Seiko Indonesia (TSI)	Studi UKL-UPL
44	PT. NP FOODS INDONESIA	Studi UKL-UPL
45	PT. Adhi Persada Properti (APP)	Studi AMDAL
46	PT. KAO INDONESIA (KI)	Studi UKL-UPL
47	PT. Graha Bumi Inti Perkasa (GBIP)	Studi AMDAL
48	PT. Jaya Mukti Mandiri (JMM)	Studi AMDAL
49	PT. Changshin Reksa Jaya (CRJ)	Studi AMDAL
50	PT. Karawang Tatabina Industrial Estate (KTIE)	Studi AMDAL
51	PT. Century Batteries Indonesia (Astra Group)	Studi UKL-UPL
52	PT. Agiel Karya Gemilang (AKG)	Studi AMDAL
53	PT. Prysmian Cables Indonesia	Monitoring UKL-UPL
54	PT. Dean Shoes (Karawang)	Studi AMDAL
55	PT. Hawaii Steel Indonesia (Kota Bekasi)	Studi UKL-UPL
56	PT. Firmenich Aromatics Indonesia (Karawang)	Studi UKL-UPL
57	PT. Tadmansori Karpets Indonesia (Kota Bekasi)	Studi UKL-UPL

58	Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kota Bekasi	Penyusunan Status Lingkungan Hidup Daerah
59	Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kota Bekasi	Perencanaan Teknis Pemanfaatan Kali Bendung Cikeas
60	PT. General Motors Indonesia (Kota Bekasi)	Studi AMDAL
61	PT. Isuzu Astra Motor Indonesia (IAMI) (Kota Bekasi)	Studi AMDAL
62	PT. FCC Indonesia (Karawang)	Studi Monitoring UKL-UPL
63	PT. San Diego Hills (Karawang)	Studi Monitoring RKL-RPL
64	PT. Bangun Tjipta Pratama (Kota Bekasi)	Studi DELH
65	Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Patriot	Studi DELH
66	PT. Logam Jaya Abadi (Kota Bekasi)	Studi DELH
67	PT. Putra Harapan Urip (Kota Bekasi)	Studi DELH
68	PT. Teraoka Seisakusho Indonesia	Studi UKL-UPL
69	PT. Inti Polimetal Indonesia (Karawang)	Studi UKL-UPL
70	PT. Alcomexindo	Studi UKL-UPL
71	PT. Yanpla (Kabupaten Bekasi)	Studi UKL-UPL
72	PT. Excel Meg Indo (Karawang)	Studi UKL-UPL
73	PT. Green Recycling Solutions	Studi UKL-UPL
74	PT. Ajinomoto, Tbk. (Karawang)	Studi UKL-UPL
75	PT. Naigai Shirts Indonesia (Karawang)	Studi UKL-UPL
76	PT. Fuji Spring Indonesia (Karawang)	Studi Monitoring UKL-UPL

Sumber: *PT. Bangun Cipta Lestari Kreasindo Krawang*

Dari tabel diatas, kita dapat melihat begitu pesatnya pertumbuhan perusahaan jika dilihat fluktuasi pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dipercayai perusahaan rekanan selama selang waktu lima tahun. Dengan melihat luas pengalaman kerjanya tentu saja peningkatan kinerja karyawan sangat diperlukan bagi PT. Bangun Cipta Lestari Kreasindo Karawang agar dapat eksis di tengah persaingan yang begitu ketat.

Berdasarkan uraian diatas, ternyata permasalahan pemberian motivasi dan pelatihan sangat berkaitan dengan kinerja karyawan. Sedangkan kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi perusahaan karena sebagai modal utama untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Dari gambaran tersebut maka penulis

tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Variabel yang akan diteliti adalah Pemberian Motivasi dan Pelatihan dengan judul penelitian **“Pengaruh Pemberian Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Cipta Lestari Kreasindo Karawang.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam uraian latar belakang diatas, masalah yang ditemukan adalah

1.2.1 Motivasi

1. Tingkat tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan begitu besar sehingga memicu besarnya tingkat stres dan kejenuhan terhadap karyawan itu sendiri.
2. Kurangnya mengikut sertakan partisipasi karyawan.
3. Kurangnya dalam usaha pencapaian tugas

1.2.2 Pelatihan

1. Karyawan yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
2. Perubahan – perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja. Perubahan – perubahan disini meliputi perubahan – perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, sikap yang berbeda.

3. Kurang adanya penyesuaian dengan peraturan-peraturan yang ada, misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan selalu berubah-ubah

1.2.3 Kinerja Karyawan

penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, cermat dan akurat belum dapat terpenuhi terlihat dari mundurnya waktu penyelesaian proyek perusahaan dari waktu yang telah disepakati.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan kedalam beberapa pertanyaan dibawah ini :

1. Seberapa besar pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan?
2. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pemberian motivasi dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk meneliti seberapa besar pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk meneliti seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk meneliti seberapa besar pengaruh pemberian motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna :

1. Untuk peneliti

Dengan penelitian ini penulis dapat membandingkan antara teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan praktek yang diterapkan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman praktis mengenai pemberian motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk perusahaan yang diteliti

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran bagi pemilik usaha dalam mengambil kebijaksanaan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

3. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah pengetahuan mengenai pemberian motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan serta dapat menjadi bahan masukan bagi pihak yang akan melakukan penelitian.

1.6 Kerangka Teoritis

Dalam kerangka teoritis penulis menggunakan teori yang cocok untuk penelitian ini.

Grend Theory	Substansi Theory
<p>Motivasi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut David McClland dalam buku yang di tulis oleh Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala(2011:840) mengemukakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka yaitu: kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (Need for achievement), kebutuhan dalam kekuasaan (Need for power) dan kebutuhan untuk berafiliasi (need for affiliation) 2. Menurut Frederick Herzberg dalam buku yang ditulis Malayu Hasibuan (2007: 157) menjelaskan bahwa orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu: <ol style="list-style-type: none"> 1) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (maintenance factor) yang brhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah. Hilangnya faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (faktor higienis) dan tingkat absensi. 2) Faktor motivasi menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan, yang apabila terdapat dalam pekerjaan akanmenggerakkan tingkat motivasi yang kuat. 	<p>Menurut Frederick Herzberg dalam buku yang ditulis Malayu Hasibuan (2007: 157) menjelaskan bahwa orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (maintenance factor) yang brhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah. Hilangnya faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (faktor higienis) dan tingkat absensi. 2) Faktor motivasi menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan, yang apabila terdapat dalam pekerjaan akanmenggerakkan tingkat motivasi yang kuat.

<p>3. Menurut Abraham Maslow dalam buku yang di tulis oleh Sondang P Siagian (2004:146), teori motivasi yang dikembangkannya berintikan pendapat yang mengatakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan pada lima hirarki kebutuhan, yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan akan social, kebutuhan akan <i>esteem</i>, da kebutuhan untuk aktualisasi diri.</p>	
<p>Pelatihan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut Akhmad Subekhi dan Muhammad Jauhar (2012:69) mengemukakan berdasarkan pendapat Andrew E. Sikula dapat dikemukakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. 2. Menurut Malayu Hasibuan, Pendidikan dan Pelatih sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori sedangkan pelatihan berorientasi pada praktek. 3. Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala(2011: 211), pelatihan sebagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori. 	<p>Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2011: 211), pelatihan sebagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.</p>
<p>Kinerja</p>	<p>Menurut Anwar Prabu Mangkunegara</p>

<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:67), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. 2. Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala(2011: 548), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. 3. Menurut Gery Dessler (2010:322), penilaian kinerja ialah mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya. 	<p>(2001:67), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p>
---	---

1.7 KErrangka Pemikiran

Motivasi yaitu suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai atau karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai seorang karyawan dalam bekerja (Anwar Prabu Mangkunegara, 2001: 93).

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dalam pemberian motivasi menurut Frederick Irving Herzberg menjelaskan ada menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara pada bagian lain ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan. Dua faktor ini oleh Frederick Herzberg dialamatkan kepada faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

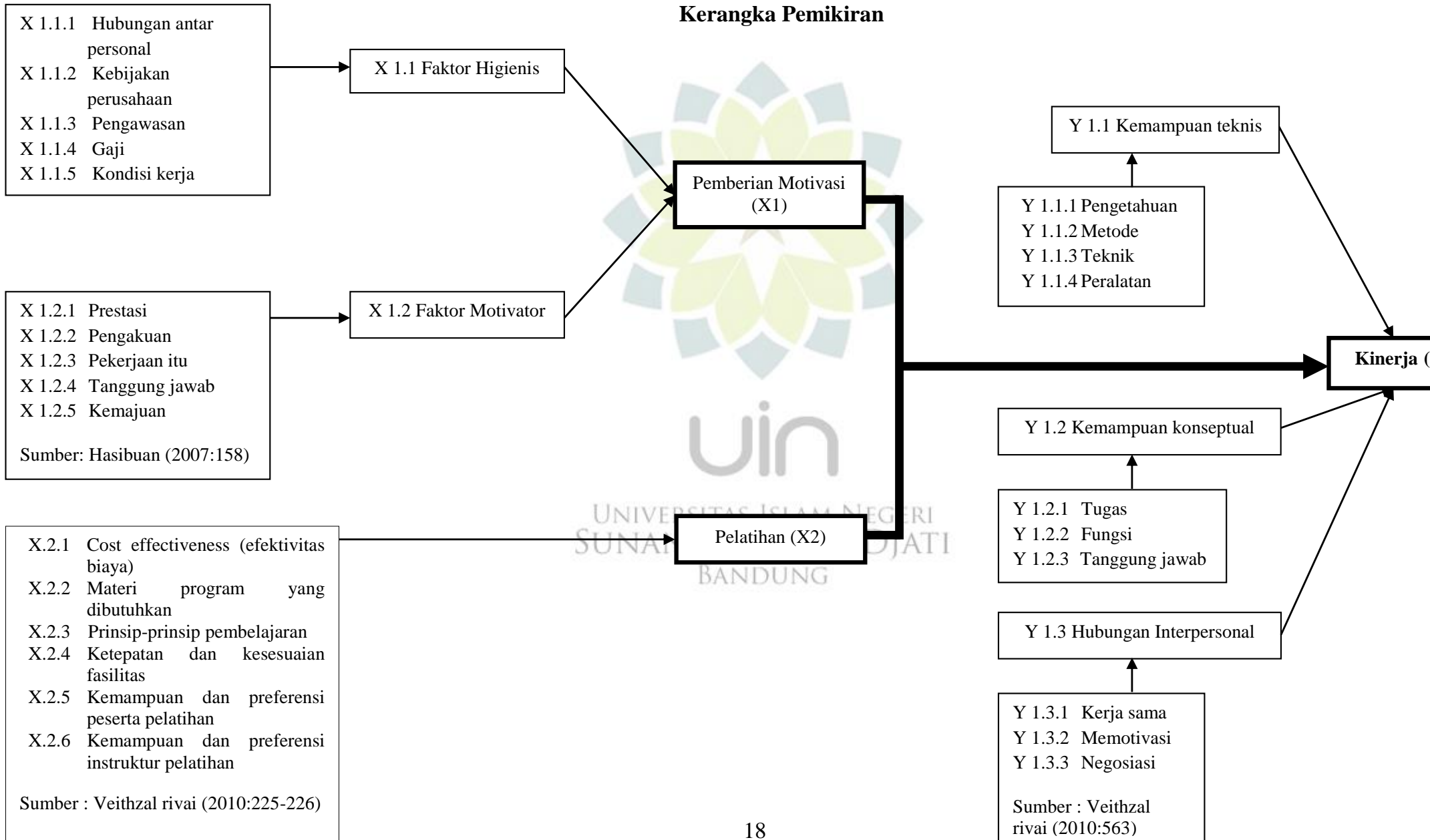
Pelatihan merupakan salah satu bentuk kegiatan yang dilakukan dalam usaha mengembangkan karyawan. Bentuk usaha pengembangan karyawan ini digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan umum bagi karyawan. Ada beberapa ahli yang memaparkan pengertian pelatihan, diantaranya adalah Drs. Heidjrachman dan Drs. Suad Husnan, MBA yang mengemukakan pendapatnya sebagai berikut : “Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi, latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya”.

Drs. M. Manullang yang mengemukakan pendapat sebagai berikut: “Latihan dan pendidikan sesungguhnya tidak sama walaupun banyak persamaannya. Keduanya berhubungan dengan pemberian bantuan kepada pegawai, agar pegawai tersebut dapat berkembang ke tingkat kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan yang lebih tinggi. Pendidikan sifatnya lebih teoritis dari pada praktis, latihan lebih bersifat penerapan segera dari pada pengetahuan dan keahlian, jadi lebih bersifat praktis”.

Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan (Pasolong 2007:176). Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2002:67).

Dari penjelasan diatas didapatkan bahwa adanya pemberian motivasi dengan memenuhi segala kebutuhan karyawan dan pelatihan secara tepat dan akurat akan berpengaruh pada tinggi rendahnya kinerja karyawan. Artinya tingkat pemberian motivasi dan pelatihan berpengaruh pada kinerja karyawan. Sesuai dengan uraian diatas maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1.2
Kerangka Pemikiran



1.6.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, berikut adalah beberapa rincian hasil penelitiannya:

Tabel 1.2

Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1	FRIDAY GLORIAN TO, SH. 2005	ANALISIS PENGARUH MOTIVASI MENGIKUTI PELATIHAN DAN PERAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI ORIENTASI PEMBELAJARAN	Hasil analisis data penelitian menunjukkan model dan hasil penelitian dapat diterima dengan baik dan membuktikan bahwa pengaruh motivasi mengikuti pelatihan dan peran kepemimpinan terhadap orientasi pembelajaran terbukti secara signifikan berpengaruh positif. Pengaruh motivasi mengikuti pelatihan dan peran kepemimpinan terbukti secara signifikan berpengaruh positif bagi peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh orientasi pembelajaran secara signifikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2	MUMUH MULYANA MUBARAK 2006	DAMPAK PELATIHAN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN	Dari hasil penelitian yang menggunakan instrumen angket dengan rumus koefisien korelasi Rank Spearman maka dapat diketahui bahwa pelatihan tenaga kerja

			<p>mempunyai hubungan yang tinggi dengan tingkat kualitas kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan besarnya $r \text{ rank} = 0,611$ dan diketahui koefisien determinasi sebesar $= 37,33\%$ hal ini berarti derajat hubungan kedua variabel tersebut adalah sebesar $37,32\%$ dan sisanya yang sebesar $62,67\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.</p>
3	RENI MARSINTA 2009	<p>PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU KOTA BANDUNG</p>	<p>Kesimpulan yang dapat peneliti kemukakan berdasarkan hasil hitung angket dengan SPSS (Statistical Product and Service Solutions), wawancara dan observasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, akan tetapi terdapat pengaruh yang kecil. Sedangkan factor lain yang tidak terdefinisi, cukup besar mempengaruhi variabel kinerja pegawai, selain variabel motivasi. Dengan demikian, hipotesis konseptual mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai teruji.</p>

1.8 Hipotesis

Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data Menurut Sugiono (2010; 70).

Adapun hhipotesis penelian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis I

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara variabel pemberian motivasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel pemberian motivasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Hipotesis II

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara variabel pelatihan (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel pelatihan (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hipotesis III

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara variabel pemberian motivasi (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel pemberian motivasi (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).