**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

**2.1 Kajian Pustaka**

Dalam kajian penelitian ini penulis akan membahas pustaka yang berhubungan dengan topik atau masalah penelitian. Pustaka yang akan dibahas yaitu pelatihan dan motivasi kerja. Penulis dalam meneliti menggunakan beberapa buku terbitan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dan juga penulis menggunakan hasil penelitian yang dianggap relevan.

**2.1.1 Pengertian Manajemen**

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri, karena manajemen sumber daya manusia merupakan perpaduan antara fungsi manajemen dengan fungsi operasional Sumber Daya Manusia. Berikut beberapa pengertian manajemen menurut para pakar :

 Nawawi (2011:23), menyatakan bahwa:

“Proses pengaturan, pengurusan dan pengelolaan dengan memanfaatkan orang lain dalam penegelolaan sumber daya untuk pencapaian suatu tujuan”.

Daft, Richard L. yang dikutip oleh Edward Tanujaya (2006:8), menyatakan :

“Manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi”.

 Malayu S.P Hasibuan (2010:2), menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan”.

 Berdasarkan beberapa definisi manajemen di atas maka dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses kegiatan instansi dengan mendayagunakan seluruh sumber daya yang dimiliki melalui orang lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

**2.1.2** **Manajemen Sumber Daya Manusia**

 Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, pegawai adalah asset (kekayaan) utama instansi, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

**2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

 Manajemen sumber daya manusia adalah mengembangkan karyawan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran individu maupun instansi. Berikut ini dikemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia dari beberapa pakar :

John M. Ivancevich, et al yang dikutip oleh Moekijat (2010:4), menyatakan :

“Proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, mengembangkan dan menggunakan/ memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan sebaik-baiknya”.

T. Hani Handoko (2011:3), menyatakan bahwa :

“Merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat”.

Malayu S.P Hasibuan (2010:10), menyatakan bahwa :

“Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

 Berdasarkan pendapat ketiga para ahli, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi yang selaras dengan tujuan individu dan masyarakat.

**2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

 Menurut Veithzal Rivai (2011:13), manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan dari pada SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu :

* + - 1. Perencanaan (*planning*)

 Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam rangka membantu terwujudnya tujuan.

* + - 1. 2. Pengorganisasian (*Organization*)

 Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

1. Pengarahan (*directing*)

 Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

1. Pengendalian (*controlling*)

 Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

1. Pengadaan (*Procurement*)

 Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

1. Pengembangan (*development)*

 Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus dsesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

1. Kompensasi (*compensation)*

 Pemberian balas jasa langsung *(direct)* dan tidak langsung *(indirect),* uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

1. Pengintegrasian (*integration)*

 Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan akan memperoleh laba sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

1. Pemeliharaan (*maintenance)*

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

1. Pemberhentian (*separation)*

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

**2.1.3 Pelatihan**

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.

**2.1.3.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia. Pelatihan tenaga kerja dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan mutu sumber daya manusia. Untuk mengetahui cakupan dari pelatihan maka perlu diketahui terlebih dahulu beberapa pengertian pelatihan adalah sebagai berikut.

Anwar Prabu Mangkunegara (2010:49) mengatakan bahwa :

“Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematik dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan teknis dalam tujuan terbatas”.

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2011:211) menyatakan bahwa :

“Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori”.

Gary Dessler (2011:263) menyatakan bahwa :

“Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia, baik karyawan baru maupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja dan strategi perusahaan.

**2.1.3.2 Manfaat Pelatihan**

Mangkuprawira (2010:147) menyatakan manfaat pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Manfaat untuk pelatihan
2. Memperbaiki pengetahuan dan keteampilan
3. Memperbaiki moral pekerja
4. Memperbaiki hubungan atasan dan bawahan
5. Membantu mengembangkan organisasi
6. Membantu dalam pengembangan keterampilan dan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap lebih baik dan aspek lainnya
7. Manfaat Individual
8. Membantu meningkatkan motivasi, prestasi, pertumbuhan dan tanggung jawab.
9. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan kepercayaan diri.
10. Membantu dalam menghadapi stress dan konflik dalam pekerjaan.
11. Menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan kepemimpinan, keterampilan berkomunikasi dan sikap
12. Meningkatkan pemberian pengakuan dan kepuasan kerja
13. Manfaat untuk hubungan SDM dan pelaksana kebijakan
14. Memperbaiki komunikasi antar kelompok dan individual.
15. Memperbaiki hubungan lintas personal.
16. Menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang dan koordinasi.

**2.1.3.3 Proses Pelatihan**

 Penerapan yang efektif dari pelatihan strategis membutuhkan penggunaan dari sebuah proses pelatihan yang sistematis. Dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini :

**Penyampaian**

* Menyampaikan pelatihan
* Melaksanakan pelatihan
* Memantau pelatihan

**Perancangan**

* Menguji peserta pelatihan sebelumnya
* Memilih metode pelatihan
* Merencanakan isi pelatihan

**Penilaian**

* Menganalisis kebutuhan pelatihan
* Mengidentifikasi tujuan dan kriteria pelatihan

**Perancangan**

* Mengukur hasil-hasil pelatihan
* Membandingkan hasil pada tujuan/kiteria

**Gambar 2.1**

**Proses Pelatihan**

Sumber : Mathis Robert L. dan John H. Jackson (2011:308)

 Gambar 2.1 menjelaskan bahwa proses pelatihan menggambarkan empat tahapan terdiri dari penilaian, perancangan, penyampaian dan evaluasi. Penggunaan dari proses pelatihan seperti ini akan mengurangi kemungkinan terjadinya usaha-usaha pelatihan yang tidak terencana, tidak terkoordinasi dan serampangan.

**2.1.3.4 Jenis-Jenis Pelatihan**

 Mathis Robert L. dan John H. Jackson (2011:318) menyatakan bahwa jenis-jenis pelatihan dapat diklasifikasikan kedalam berbagai cara yaitu :

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin

Dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).

1. Pelatihan pekerjaan/teknis

Memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik (misalnya : pengetahuan tentang produk, proses dan prosedur teknis dan hubungan pelanggan).

1. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah

Dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningktkan hubungan dalam pekerjaan organisasional (misalnya : komunikasi antar pribadi, keterampilan-keterampilan manajerial/pengawasan dan pemecahan konflik).

1. Pelatihan perkembangan dan inovatif

Menyediakan fokus jangka panjang untuk mengingkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan (misalnya : praktik-praktik bisnis, perkembangan eksekutif dan perubahan oganisasional).

**2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Pelatihan**

Garry Desller (2011:244) menyatakan bahwa dimensi dalam pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Instruktur

Instruktur adalah seorang pengajar yang cakap memberikan bantuan yang sangat besar kepada suksesnya program pelatihan. Instruktur menjelaskan secara keseluruhan tujuan dari pekerjaan kepada peserta pelatihan kemudian menjelaskan tugas0tugas khusus untuk melihat relevansi dari masing-masing pekerjaan dan mengikuti prosedur kerja yang benar, serta memiliki sifat yang sabar. Indikatornya adalah:

1. Kualifikasi/Kompentensi yang memadai
2. Memotivasi peserta
3. Kebutuhan umpan balik
4. Peserta

Seorang peserta pelatihan hendaknya dilatih untuk macam pekerjaan yang disukainya dan cocok untuk pekerjaan, baik itu peserta manajerial maupun operasional. Indikator adalah:

1. Semangat mengikuti pelatihan
2. Keinginan untuk memahami
3. Materi

Materi program pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan. Materi pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan peserta atau motivasi mereka rendah. Indikatornya adalah:

1. Ketepatan materi dengan tujuan
2. Menambahkan kemampuan
3. Metode

Metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis yang akan dilaksanakan dan dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan. Baik itu metode *on the job* maupun *off the job.* Indikatornya adalah:

1. Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan
2. Kesesuaian metode dengan yang efektif dengan materi.
3. Tujuan Penelitian

Tujuan pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan perusahaan serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi-kondisi bagaimana hal tersebut dapat dicapai dan dapat meningkatkan keterampilan/skill, dan pengerahuan baik itu tujuan promosi atau mutasi. Tujuan ini menjadi standar terhadap kinerja individu, jika tujuan tidak terpenuhi, perusahaan dikatakan gagal dalam melaksanakan program pelatihan. Indikatornya adalah:

1. Keterampilan peserta pelatihan
2. Pemahaman peserta pelatihan

**2.1.4 Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan instansi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan instansi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota instansi yang bersangkutan.

**2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*).

Robert L. Mathis and John H. Jackson yang diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli (2011:279), menyatakan bahwa :

*“Motivation is a desire in the person that cause the person to act”.*

(Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan).

Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge yang diterjemahkan oleh Benyamin Molan (2010:39), menyatakan bahwa :

*“Motivation as a process that describes the intensity, direction, and persistence of effort to achieve a goal”.*

(Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan).

Mc. Clelland yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2010:281), menyatakan bahwa :

“Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif”.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari diri individu untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

**2.1.4.2 Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:146), tujuan motivasi yaitu :

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

**2.1.4.3 Model Motivasi Kerja**

Malayu S.P. Hasibuan (2010:148), membagi tiga konsep motivasi yaitu :

1. Model Tradisional

Yaitu memberikan motivasi dengan memberikan balas jasa dengan bentuk insentif (uang atau barang) kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin banyak produksinya semakin besar pula balas jasanya.

1. Model Hubungan Manusia

Yaitu dengan mengakui kebutuhan sosial karyawan dan membuat mereka berguna dan penting.

1. Model Sumber Daya Manusia

Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

* + - 1. **Metode Motivasi Kerja**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:149). Terdapat dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung :

1. Motivasi langsung *(direct motivation)*

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

1. Motivasi tidak langsung *(indirect motivation)*

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan semangat melakukan pekerjaannya. Misalnya ruangan kerja, suasana kerja, serta penempatan yang tepat. Memotivasi tak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan menjadi produktif.

**2.1.4.5 Jenis Motivasi Kerja**

Malayu S.P. Hasibuan (2010:150), membagi motivasi kedalam dua jenis yaitu :

1. Motivasi Positif

Maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas standar. Motivasi ini cocok digunakan untuk jangka panjang.

1. Motivasi Negatif

Maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan standar akan mendapat hukuman bila hasil kerjanya dibawah standar. Motivasi ini cocok digunakan untuk jangka pendek.

* + - 1. **Teori-Teori Motivasi Kerja**

Beberapa model atau teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli antara lain :

1. Teori Motivasi Kebutuhan dari Abraham Maslow

Teori ini menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis yaitu :

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan pengakuan
5. Kebutuhan aktualisasi diri
6. Teori X dan Y

Teori ini dicetuskan oleh McGregor menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis yaitu ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang ingin menghindari pekerjaan bilamana mungkin, sementara jenis manusia Y menunjukan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Kemudian jenis manusia X tidak punya inisiatif dan senang diarahkan, sedangkan jenis manusia Y adalah sebaliknya.

1. *Three Needs Theory*

Teori ini dikemukakan oleh David Mc Clelland, yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu :

1. Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
2. Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
3. Kebutuhan afiliasi, yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.
4. ERG *Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Aderfer, yang mengatakan bahwa teori ini merupakan revisi dari teori Abraham Maslow. Teori ini menyatakan ada tiga kelompok kebutuhan manusia :

1. *Existence*

Berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya.

1. *Relatedness*

Berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.

1. *Growth*

Berhubungan dengan kebutuhan perkembangan diri.

1. *Theory* Dua Faktor

Teori ini disebut juga *motivation-hygiene theory* dan dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasi sebuah kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan-ruangan, dan lain-lain disebut *job content,* dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijaksanaan organisasi, supervisi, rekan kerja, dan lingkungan kerja yang disebut *job context.*

* + - 1. **Proses Motivasi Kerja**

Malayu S.P. Hasibuan (2010:150), mengemukakan bahwa proses motivasi terdiri dari :

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu diterapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi ke arah tujuan itu.

1. Mengetahui Kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

1. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahannya. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperoleh.

1. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *need complex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan.

1. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

1. *Team Work*

Manajer harus membentuk team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan.

* + - 1. **Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Mc Clelland dalam Malayu S.P. Hasibuan (2010:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut :

* 1. *Need for achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, meliputi:
	2. Hasrat untuk bekerja dengan lebih baik,
	3. Tanggung jawab, dan
	4. Menyukai pekerjaan yang menantang.
	5. *Need for power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan, meliputi:
	6. Kebutuhan untuk berpengaruh,
	7. Kebutuhan untuk mengendalikan orang lain, dan
	8. Menyukai persaingan.
	9. *Need for affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi, meliputi:
	10. Menyukai kerjasama, dan
	11. Keinginan untuk bersahabat.
		1. **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah pelatihan dan motivasi kerja serta beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini.

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

(Dilanjutkan)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Peneliti dan Judul Penelitian** | **Persamaan** | **Perbedaan** | **Hasil Penelitian** |
| 1. | Ni Nengah Sarinadi (2014), Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada UD User Logam Desa Temukus Tahun 2014 | Motivasi kerja | PelatihanObjektifitas UD/Usaha Dagang | Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada UD Surya Logam dapat disimpulkan bahwa faktor kebutuhan dengan nilai varian sebesar 59,492%, faktor tingkat pendidikan dan pelatihan dengan nilai varian sebesar 16,029%, faktor kepuasan kerja dengan nilai varian sebesar 10.657%, faktor kondisi lingkungan kerja dengan nilai varian sebesar 6.469%, kompensasi yang memadai dengan nilai varian sebesar 4.678% |
| 2. | Rangga Puger Raharjo, Djamhur Hamid dan Arik Prasetya (2014), Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai (studi pada pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Ketindan Lawang) | PelatihanMotivasi kerja | Kinerja pegawaiObjektifitas Balai Besar/Instansi | Hasil penelitian menunjukan bahwa diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,021yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Ketindan Lawang. |
| 3. | Sri Wisma Yuni (2013), Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan *instrinsic reward* terhadap motivasi kerja (studi pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Pariaman). | PelatihanMotivasi Kerja | Pendidikan*Instrinsic reward*Objektifitas Badan Kepegawaian/Instansi | Hasil penelitian menunjukan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel Pelatihan diperoleh nilainya sebesar 0,767 bertanda positif dengan nilai t hitung sebesar 4,256 dan sig. 0,000<0,05 yang berarti bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadapMotivasi pegawai  |
| 4. | Saleh Aksha (2013), Pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi kerja karyawan koperasi ASD *cooperative micro finance* Kabupaten Bireun. | PelatihanMotivasi kerja | Objektifitas Koperasi | Hasil uji t diperoleh nilai t hitung untuk pelatihan kerja sebesar 0,052 dan t tabel pada tingkat sig 5% adalah sebesar 2,048 jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh yang begitu signifikan terhadap motivasi kerja karyawan koperasi ASD *cooperative micro finance* Kabupaten Bireun. |
| 5. | Siti Mujanah (2009), pengaruh pelatihan, kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi kerja dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. Merpati Nusantara Surabaya | PelatihanMotivasi kerja | KompetensiKompensasiKinerja karyawanObjektifitas Perusahaan Penerbangan | Hasil uji t diperoleh nilai t hitung untuk pelatihan kerja sebesar 1,229 dan t tabel sebesar 0,099 jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. |
| 6. | Emre Gollu and Aydin Kayi, *Impact of Personal Development Trainings on Employee Motivation:**A Case Study From Turkish Pharmaceutial Sector* | PelatihanMotivasi karyawan | Objektifitas Sektor Farmasi | Hasil penelitian penelitian ini menyajikan implikasi positif bagi hubungan antara pengembangan pribadi pelatihan dan motivasi karyawan. |

Sumber : Kutipan Data Jurnal

(Lanjutan Tabel 2.1)

* 1. **Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran intinya berusaha menjelaskan konstelasi hubungan antar variabel yang akan diteliti. Konstelasi hubungan tersebut idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu pelatihan dan motivasi kerja karyawan.

Pelatihan mempunyai hubungan yang erat terhadap motivasi. Pemberian pelatihan mempengaruhi motivasi karyawan, karena setelah mengikuti pelatihan pegawai mempunyai keterampilan (*skill*) dan terampil dalam mengerjakan tugas yang diberikan instansi dengan bobot tugas yang lebih berat, sehingga sikap karyawan lebih baik dalam menerima tugas dan bersemangat dalam mengerjakan tugas. Menurut Dessler (2011:281), “Pelatihan tidak bermanfaat jika peserta tidak mendapatkan kemampuan atau motivasi, dengan adanya motivasi maka peserta pelatihan akan terdorong untuk mengikuti pelatihan”.

Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu oleh Sri Wisma Yuni (2013), dimana hasil penelitiannya bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel Pelatihan diperoleh nilainya sebesar 0,767 bertanda positif dengan nilai t hitung sebesar 4,256 dan sig. 0,000<0,05 yang berarti bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap Motivasi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Pariaman. Penelitian oleh Siti Mujanah (2009), mengemukakan bahwa hasil uji t diperoleh nilai t hitung untuk pelatihan kerja sebesar 1,229 dan t tabel sebesar 0,099 jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Sri Wisna Yuni (2013), Siti Mujanah (2009)

GaryDessler (2011:281)

**PELATIHAN**

1. Instruktur
2. Peserta
3. Metode
4. Materi
5. Tujuan Pelatihan

Garry Desller (2011:244)

**MOTIVASI KERJA**

1. Kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhan akan afiliasi
3. Kebutuhan akan kekuasaan

Mc. Clelland (Malayu S.P. Hasibuan (2010:162)

**Gambar 2.2**

**Paradigma Penelitian**

* 1. **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian yang telah di uraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis Parsial :

* + - 1. Terdapat pengaruh instruktur pelatihan terhadap motivasi kerja.
			2. Terdapat pengaruh peserta pelatihan terhadap motivasi kerja.
			3. Terdapat pengaruh metode pelatihan terhadap motivasi kerja.
			4. Terdapat pengaruh materi pelatihan terhadap motivasi kerja.
			5. Terdapat pengaruh tujuan pelatihan terhadap motivasi kerja.

Hipotesis Simultan :

“Terdapat pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja”.