

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Motivasi

###### a. Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin yang berarti motif kekuasaan.

Motivasi hanya diberikan kepada manusia, terutama kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempertanyakan bagaimana mendorong bawahan untuk bersemangat, sehingga mereka akan bekerja keras untuk memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan perusahaanya. (Benny et al., 2021)

Motivasi adalah kesediaan untuk memberikan usaha lebih untuk mencapai tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kesediaan untuk memuaskan kebutuhan individu ( Robbins, 1996 :198). Motivasi berasal dari kata bahasa Inggris '*motivation*' yang diambil dari kata Latin '*movere*' yang berarti menggerakkan. Ini adalah dorongan untuk membangkitkan, memperkuat dan mengarahkan perilaku seseorang.

Motivasi adalah suatu proses yang berusaha mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita inginkan, atau dengan kata lain adanya dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melakukan sesuatu. Motivasi adalah adanya suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur,. Motivasi memiliki arti yang sangat penting bagi kinerja karyawan, pengurus

organisasi, karena ketika karyawan atau pengurus organisasi termotivasi maka kinerja akan meningkat, karena pengurus memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi. Motivasi yang diberikan kepada karyawan memiliki pengaruh dan peran yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Di tempat kerja, motivasi tidak hanya diwujudkan dalam bentuk kebutuhan ekonomi, tetapi juga dalam bentuk lain, seperti psikologis, karena penghargaan yang paling menyenangkan dari pekerjaan adalah nilai sosial berupa pengakuan, penghargaan, rasa hormat dan kekaguman terhadap pekerjaan. kepribadian itu sendiri. bahkan jika ada beberapa orang di tempat kerja, hanya untuk memuaskan ego mereka melalui kekuasaan atau kontrol atas orang lain.

Motivasi dapat berasal dari dalam diri seseorang (karyawan) berupa kesadaran akan pentingnya manfaat dari pekerjaan yang dilakukannya, dan motivasi ini disebut motivasi *intrinsik*. Ada juga motivasi yang datang dari luar orang yang bersangkutan, yang disebut motivasi *ekstrinsik*, dimana motivasi *ekstrinsik* merupakan dorongan kerja yang berasal dari luar pekerja, berupa suatu kondisi yang memaksanya untuk melakukan suatu pekerjaan secara maksimal. dan mereka merasa bertanggung jawab atas suatu pekerjaan, sehingga tanpa adanya faktor eksternal yang mempengaruhi mereka terpaksa melakukan pekerjaannya. Motivasi menjadi sangat penting dalam mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan individu dan organisasi, dan dorongan

internal akan memotivasi karyawan untuk melatih dan memungkinkan mereka mencapai tujuan secara efisien dan dengan motivasi akan meningkatkan kinerja.

Kita tahu bahwa motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dengan situasi. Tentu saja, setiap individu memiliki dukungan motivasional dasar yang berbeda-beda. Dengan demikian ketika menganalisis konsep motivasi, ingatlah bahwa tingkat motivasi berbeda-beda antara setiap individu, serta antara individu dengan situasi, kita mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sementara motivasi umum berkaitan dengan usaha mencapai tujuan apa pun, kita akan mempersempit fokus tersebut menjadi tujuan-tujuan organisasi untuk mencerminkan minat kita terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, tiga elemen utama dalam defisi ini adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika kita membicarakan tentang motivasi. Namun, intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian, kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan, terakhir, motivasi

memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka.

b. Teori Motivasi kerja

Ada beberapa macam teori motivasi kerja di antara nya :

1. Teori Jenjang Kebutuhan Maslow

Maslow (19970) dalam (Sentot, 2019) menghipotesiskan bahwa dalam kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological*), kebutuhan yang paling dasar dalam kehidupan manusia, diantaranya kebutuhan makan, minum, tempat tinggal dan istirahat
- b. Kebutuhan rasa aman (*Safety*), kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik
- c. Kebutuhan sosial (*Socila / Belongingness*), mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu dan persahabatan
- d. Kebutuhan harga diri (*Esteem*), menyangkut harga diri, otonomi, prestasi;
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization*) , merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri

## 2. Teori Dua Faktor

Ada teori motivasi dua faktor dari Herzberg, yang dikenal dengan sebutan model dua faktor, yaitu faktor *motivasional* dan faktor *hygiene*. Dimana yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Yang termasuk faktor motivasional itu sendiri adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain; sedangkan faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku (Kaswan, 2018) Dalam Motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional, dimana yang termasuk faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan; sedangkan yang termasuk faktor organisasional adalah pembayaran, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri

### 3. Teori Tiga Kebutuhan McClelland

Menurut Mc.Clelland (1987) Dalam (Damanik, 2020) mengemukakan teori yang berfokus pada tiga ke butuhan manusia. Yaitu :

- a. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), Kebutuhan untuk berprestasi merupakan dorongan penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang untuk mengembangkan kreativitasnya dan mengarahkan kemampuannya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Seseorang yang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan memperoleh. pendapatan yang besar, sehingga dapat memenuhi kebutuhan yang diperlukan;
- b. Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), Merupakan keinginan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan interaksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan dengan orang lain
- c. Kebutuhan kekuatan (*need for power*), Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang dengan mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik di dalam organisasi. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh atasan agar bawahannya termotivasi untuk bekerja lebih giat.

a. Faktor-Faktor Motivasi.

Motivasi dalam seorang pekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi tersebut harus melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasi.

1) Faktor-faktor yang sifatnya individual adalah :

- ✓ Kebutuhan (*needs*)
- ✓ Tujuan-tujuan (*goals*)
- ✓ Sikap (*attitudes*)
- ✓ Kemampuan-kemampuan (*abilities*)

2) Faktor-faktor yang berasal dari organisasi adalah :

- ✓ Pembayaran atau gaji (*pay*)
- ✓ Keamanan pekerjaan (*job security*)
- ✓ Sesame pekerja (*co-workers*)
- ✓ Pengawasan (*supervision*)
- ✓ Pujian (*praise*)
- ✓ Pekerjaan itu sendiri (*job it self*)

Motivasi merupakan penentu prioritas untuk keberhasilan seseorang. Dikatakan penentu prioritas karena (a) motivasi merupakan motor penggerak dari setiap kebutuhan yang akan dipenuhi, (b) menentukan tujuan yang hendak dicapai, dan (c) menentukan perbuatan yang harus dilakukan.

Menurut Greenberg dan Baron dalam (Andika Rindi, 2019) berpendapat bahwa “Motivasi adalah rangkaian proses yang

mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku manusia menuju tercapainya tujuan. Menurut (Hasibuan, 2008) menyatakan bahwa: Motivasi adalah disposisi penggerak kekuatan yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, kompeten dan berkualitas, tetapi yang lebih penting, mereka mampu bekerja keras dan ingin mencapai hasil kerja yang maksimal. Skill dan kemampuan karyawan sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja keras.

b. Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi menurut Dr. Suwatno (2001:147) di (Arisman, 2022)

1. Meningkatkan semangat kerja karyawan dan kepuasan kerja.
2. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja karyawan.
3. Menjaga kestabilan pekerja perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan rekrutmen karyawan.
6. Meningkatkan lingkungan dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan *loyalitas*, *kreativitas*, dan keterlibatan karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap fungsinya.

## 10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku

### 2. Pelatihan

#### a. Pengertian Pelatihan

Setiap perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha agar prestasi kerja karyawannya dapat ditingkatkan. Agar prestasi kerja karyawan tinggi, maka perusahaan harus dapat meningkatkan moral kerja karyawan sehingga dengan moral kerja yang tinggi, diharapkan semangat kerja dan kegairahan kerja meningkat. Pengertian penelitian yang dikutip (Ahmad Tohardi, 2002:236) beberapa ahli coba memberikan pengertian tentang pelatihan, diantaranya:

Dalam Inpres No. 15 Th. 1974, tentang pelaksanaan Kepres No. 34 th. 1074 Pasal 2, Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Pendapat lain memberikan penjelasan, bahwa pelatihan kerja adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Isnawati et al., 2020). Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan baru atau karyawan yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang

dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

b. Jenis-Jenis Pelatihan

Terdapat beberapa jenis-jenis pelatihan diantaranya jenis-jenis pelatihan menurut Mathis dan Jockson (2002) dalam (Putrajati, 2017) ada dua jenis pelatihan kerja, diantaranya:

1) Pelatihan internal

Pelatihan di lokasi kerja cenderung dipandang sebagai hal yang sangat aplikatif untuk pekerjaan, menghemat biaya untuk mengirim karyawan untuk pelatihan, dan terkadang dapat terhindar dari biaya untuk pelatih dari luar. Meskipun demikian, para peserta pelatihan yang masih belajar dapat menimbulkan bentuk kehilangan pelanggaran dan rusaknya peralatan, dan mereka bisa menjadi frustrasi bila keadaan tidak kunjung baik

2) Pelatihan eksternal. Pelatihan eksternal muncul karena beberapa alasan:

a) Lebih murah bagi perusahaan untuk menggunakan pelatih dari luar untuk menyelenggarakan pelatihan ditempat dimana sarana pelatihan internal terbatas.

b) Mungkin waktunya tidak memadai untuk persiapan pengadaan materi pelatihan internal

c) Staf sumber daya manusia mungkin tidak memiliki tingkat keahlian yang dibutuhkan untuk materi dimana pelatihan diperlukan.

- d) Ada beberapa keuntungan dimana para karyawan berinteraksi dengan para manajer dan rekan-rekan kerja dari perusahaan lain dalam suatu program pelatihan yang dilaksanakan di luar

### 3. Kinerja

#### a. Pengertian

Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan didalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan kepada seseorang sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk lebih memperjelas pengertian kinerja berikut di kemukakan pengertiannya. Kinerja (*job performa*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. (Mangkunegara, 2013)

Berdasarkan uraian diatas kinerja mengarah pada 2 hal, yaitu : proses dan hasil yang dicapai, jadi kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

#### b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk mengukur perilaku atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan (Akbar, 2018). Pengukuran prestasi

kerja atau kinerja diarahkan pada beberapa aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yaitu.

1. Hasil kerja, merupakan tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, merupakan tingkat pengetahuan dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan.
3. Inisiatif, merupakan tingkat inisiatif atau kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecelakaan mental, merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja.
5. Sikap, meliputi tingkat semangat kerja dan sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi, adalah ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

c. Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2010:102) dalam (Aktorina, 2018) yang menjadi indikator kinerja adalah:

1. Tujuan, tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar, standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan

3. Umpan balik, umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan
4. Alat atau sarana, alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses
5. Kompetensi, kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif, motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

#### **B. Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian yang dilakukan (Ekawati Ningtyas Putri 2019) “Peranan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan”, Jurnal ilmiah Universitas Islam Malang, VOL 8, No.1, Januari 2019. Hasil penelitian Peranan motivasi sangatlah penting untuk Bandung Super Model di Kecamatan Dau kota Malang sebagai pendorong seorang karyawan untuk terus berprestasi bekerja dalam Bandung Super Model Malang. Bandung Super Model Malang melakukan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Prestasi yang tinggi dapat menimbulkan suatu iklim kerja karyawan yang akan menjadi baik sehingga dapat mendorong sikap keterbukaan baik dari pihak karyawan maupun pimpinan.

Ketentraman kerja akan berjalan dengan baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Metode yang dilakukan dalam penelitian adalah metode kualitatif.

2. Penelitian yang dilakukan ( Ana Septia Rahma 2023) tentang “Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan Dan Anak (UPTD P2TP2A) Tangerang Selatan” Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan. Volume 5 Number 6, 2023. Bertujuan untuk menganalisis bagaimana peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan Dan Anak (UPTD P2TP2A). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, dari hasil wawancara dengan key informan, pemberian motivasi secara menyeluruh sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai secara efektif dan efisien. Namun pemberian motivasi secara fisiologis seperti dapat makan dan minum dan kebutuhan akan penghargaan belum terpenuhi dengan baik.
3. Penelitian yang dilakukan ( M. Alhudhori 2018) tentang “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi”, Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, Vol.18 No.3, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi. Metode analisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan

pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi. Persamaan penelitian ini adalah pada variabel pelatihan kerja. Sedangkan perbedaan pada analisis data menggunakan regresi linier sederhana.

4. Penelitian yang dilakukan Kunto Atmojo dan Erik Pradana (2019) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenaga Kerjaan Cabang Sudirman Jakarta”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Aliansi*, Vol. 6. No. 2, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenaga Kerjaan Cabang Sudirman Jakarta. Metode analisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJSTK) Persamaan penelitian ini adalah pada variabel pelatihan kerja. Sedangkan perbedaan pada analisis data menggunakan regresi linier sederhana.
5. Penelitian Hendri Sembiring (2016) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas baik secara parsial maupun simultan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara serempak motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Persamaan penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif serta variabel

motivasi. Sedangkan perbedaannya adalah pada variabel lingkungan kerja.

6. Sugiarti dkk (2016) tentang “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Padma Ardy Aktuaria Jakarta”. Hasil menunjukkan pelatihan kerja memiliki hubungan dengan tingkat sedang dan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari beberapa hasil analisis yaitu analisis koefisien korelasi sebesar 0,507, dilihat dari hasil analisis uji t di peroleh nilai t hitung (2,878) > t tabel (1,711) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak dan hasil uji regresi linear sederhana yang menunjukkan nilai koefisien beta positif. Besarnya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 25,7% dan sisanya sebesar 74,3% dipengaruhi oleh variabel lain.
7. Nur Faizah (2019) tentang “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bmt Di Wilayah Sepanjang Sidoarjo)”. Hasil menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Baitul Maal wat Tamwil (BMT) di wilayah Sepanjang Sidoarjo. Hal tersebut bisa terjadi karena kemampuan kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai berbeda-beda dan hal itu dipengaruhi oleh pengetahuan dari masing-masing pegawai. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Baitul Maal wat Tamwil (BMT) di wilayah Sepanjang Sidoarjo. Hal tersebut bisa terjadi karena di dalam motivasi kerja setiap pegawai memiliki tujuan tertentu dari setiap hal yang dilakukan ketika bekerja disuatu lembaga keuangan, baik itu lembaga

keuangan non-bank ataupun lembaga keuangan bank.

8. Thio Tjoen Hok dkk (2014) tentang “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kasus Perusahaan Distributor Alat Berat”. Hasil menunjukkan Pelatihan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena proses pelatihan mulai dari perencanaan kebutuhan pelatihan, perancangan program pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan penilaian pelatihan belum dilaksanakan secara baik. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena faktor-faktor dalam meningkatkan motivasi telah dilakukan dengan baik. Pelatihan dan motivasi secara serempak mempengaruhi kinerja setiap tahapan pelatihan perlu dilakukan dengan baik. Dalam perencanaan pelatihan, identifikasi kebutuhan individu perlu disesuaikan dengan uraian pekerjaan karyawan yang dilakukan pada saat analisa pekerjaan. Perlu dibuat rencana pelaksanaan pelatihan yang berisi uraian pelatihan, tujuan pelatihan, pelatih yang akan memberikan pelatihan, serta waktu pelaksanaan pelatihan sebelum pelaksanaan pelatihan.

**Tabel 2. 1 Temuan Terdahulu**

NO	Nama Peneliti Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	M. Alhudhori (2018)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi	Kuantitatif	Metode analisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi

2	Kunto Atmojo (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (Bpjs) Ketenaga Kerjaan Cabang Sudirman Jakarta	Kuantitatif	Metode analisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJSTK). Persamaan penelitian ini adalah pada variabel pelatihan kerja. Sedangkan perbedaan pada analisis data menggunakan regresi linier sederhana.
3	Hendri Sembiring (2016)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Di Medan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan secara serempak motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Persamaan penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif serta variabel motivasi. Sedangkan perbedaannya adalah pada variabel lingkungan kerja
4	Sugiarti dkk (2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Padma Ardyta Aktuarial Jakarta	Kuantitatif	Hasil menunjukkan pelatihan kerja memiliki hubungan dengan tingkat sedang dan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

5	Nur Faizah (2019)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bmt Di Wilayah Sepanjang Sidoarjo)	Kuantitatif	Hasil menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Baitul Maal wat Tamwil (BMT) di wilayah Sepanjang Sidoarjo. Hal tersebut bisa terjadi karena kemampuan kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai berbeda-beda dan hal itu dipengaruhi oleh pengetahuan dari masing-masing pegawai
6	Yayan Yanuari (2019)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat dan positif antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin dilakukannya kegiatan motivasi kerja dan lingkungan kerja maka peningkatan kinerja karyawan akan semakin meningkat pula. Kegiatan motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat dan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

7	Setyowati Subroto (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika pelatihan dan motivasi meningkat secara bersama-sama maka kinerja karyawan akan meningkat, tetapi jika pelatihan dan motivasi menurun secara bersama-sama maka kinerja karyawan juga akan menurun.
8	Sri Wahyuningsih (2019)	Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan	Analisis Regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
9	Amin Alhusaini dkk 2020	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja ada pengaruh terhadap kinerja guru berdasarkan hasil analisis uji t

10	Rizaldi Putra Dkk. (2019)	The Effect Of Motivation, Training, Organizational Culture And Organizational Commitment On Work Satisfaction And Performance Of Teachers At Smk Negeri Pekanbaru		Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa: (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. (3) Pelatihan berpengaruh negatif dan dapat diabaikan terhadap kepuasan kerja. (4) Pelatihan memiliki efek positif yang dapat diabaikan terhadap kinerja. (5) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (6) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. (7) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan dapat diabaikan terhadap kepuasan kerja. (8) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan dapat diabaikan terhadap kinerja guru
11	Bayu Tri Cahya dkk (2019)	Pengaruh Motivasi Dan Kemajuan Teknologi Terhadap Minat Investasi Saham	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap minat investasi dan signifikan..

12	Risky Nur Adha dkk 2019	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Kuantitatif	<p>Hasil penelitian dibuktikan dengan pengujian variabel motivasi kerja bahwa motivasi adalah motivasi Pekerjaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena Motif tenaga kerja terbentuk di Dinas Sosial Kabupaten Jember, karena sebagian besar pekerja sosial di Kecamatan Jember sudah menjadi PNS</p>
13	Anggi Meidita (2019)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja	Kuantitatif	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap Motivasi kerja, artinya pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Seorang karyawan yang bekerja di PT Perkebunan Nusantara IV medan</p>

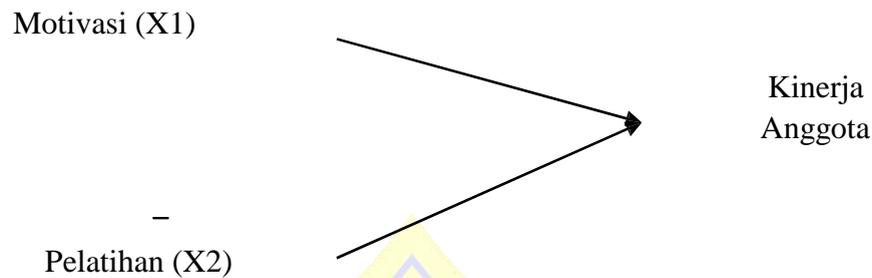
14	Sembiring, Dkk (2021)	Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Deskriptif Kuantitatif	maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kemampuan kerja kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang
----	-----------------------	---	------------------------	---

15	Natalia Susanto (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka	Kuantitatif	Dari hasil penelitian dapat diketahui adanya indikasi motivasi Pekerjaan tertinggi adalah usaha para pekerja. kasus ini Menunjukkan keseriusan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan kerja keras. Selain itu, ada indikator motivasi dengan skor terendah adalah ketekunan. kasus ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan departemen penjualan PT Rembaka saat dihadapkan pada lingkungan kerja yang lebih kecil masih mendukung renda
----	------------------------	--	-------------	--

### C. Kerangka Konsep

Kerangka konseptual atau kerangka berpikir adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Dalam rangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran.

Menurut ( Fatihudin. 2020) Kerangka konseptual atau Kerangka Berfikir merupakan landasan dari keseluruhan proses penelitian. Kerangka konseptual menjelaskan hubungan antar variabel, menjelaskan teori yang melandasi hubungan-hubungan serta menjelaskan karakteristik, arah dari hubungan hubungan tersebut.



**Gambar 2. 1**  
**Kerangka konseptual**

### 1. Peran Motivasi terhadap Kinerja Pengurus

Peranan motivasi dalam meningkatkan minat kerja pengurus dalam melakukan pekerjaan merupakan hal yang sangat penting yang harus dilakukan dan sangat erat hubungannya dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Dengan adanya motivasi yang dimiliki seorang pengurus tersebut, ia akan bekerja seoptimal mungkin untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhannya saja.

Karena pemberian motivasi mampu mengembangkan kemampuan dan merupakan dorongan untuk pengurus dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Semakin baik motivasi yang didapat oleh anggota, maka akan semakin tinggi pula hasil yang akan diperoleh pengurus itu sendiri.

### 2. Peran Pelatihan terhadap Kinerja Pengurus

Kerangka konseptual pada penelitian ini adalah hubungan atau kaitan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dengan masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya menghubungkan atau juga bisa menjelaskan secara jelas tentang suatu topik yang dibahas.

Pelatihan membantu kinerja pengurus dalam memahami suatu pengetahuan praktis penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. ( Sutrisno dan Edi, 2011)

### 3. Peran Motivasi dan Pelatihan Kinerja Anggota

Motivais dan Pelatihan sangat erat hubungannya dengan Kinerja anggota. Karena dengan adanya fasilitas yang terpenuhi maka pengurus dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan yang lebih baik.

Maka berdasarkan kajian teoritis yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwasannya ada pengaruh pelatihan dan motivasi kinerja pengurus dan dalam hal ini dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut

