

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan afesien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. **Hasibuan (2009:10)**.

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya pencapaian tujuan individu suatu organisas. **Mulyadi (2015:3)**.

Selanjutnya **Serdamayanti (2009:13)** juga mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan dan praktek menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Dari berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian proses dan strategi yang digunakan oleh organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang ada mulai dari perencanaan, pelatihan, pengembangan, sampai proses pemberhentian dengan tujuan untuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia yang ada guna untuk pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Sumber daya manusia juga bertujuan meningkatkan sistem kerja dengan kinerja yang teliti, sistem kompensasi yang tergantung pada kinerja serta aktivitas pelatihan yang terkait kebutuhan bisnis. Dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan mengapa organisasi harus melakukannya, berkaitan dengan kegiatan atau aktivitas manajemen sumber daya manusia.

2.1.2 Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. **Sinambela (2012:5).**

Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, pimpinan melakukan tugas-tugasnya dibantu oleh pimpinan yang lain bersama dengan pegawai mereka. Keberhasilan pimpinan melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak lain. Artinya kinerja pimpinan akan dipengaruhi oleh kinerja individu, jika kinerja individu baik akan mempengaruhi kinerja pimpinan dan kinerja organisasi.

Kinerja karyawan haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika tetapi



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu.

2.1.3 Tujuan Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan pengolahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan aspirasi. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi.

Tujuan dapat ditunjukkan sasaran dan indicator pencapaiannya. Dengan kata lain tujuan dapat dinyatakan sebagai target, yang merupakan hasil yang diharapkan dapat dicapai secara kuantitatif.

2.1.4 Sasaran Kinerja

Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut. Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya :

1. *The performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. *The action atau performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer.
3. *A time element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
4. *An evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai.
5. *The place*, menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

Sasaran yang efektif dinyatakan dengan baik dalam bentuk kata kerja secara spesifik dan dapat diukur. Sasaran yang efektif dinyatakan secara spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, berorientasi pada hasil, dan dalam batasan waktu tertentu

2.1.5 Indikator Kinerja

Menurut **Hasibuan (2012:94)** indikator kinerja adalah :

1. Ketepatan hasil kerja
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
2. Ketelitian hasil kerja
Ketelitian adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu secara benar tanpa melakukan kesalahan.
3. Hasil kerja yang dihasilkan
Hasil kerja adalah Salah satu tujuan pengelolaan tenaga kerja dalam meningkatkan prestasi kerja pada suatu organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Kehadiran

Karyawan yang datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda.

5. Peraturan perusahaan

Peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh perusahaan yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan dan memuat tata tertib perusahaan.

6. Kecepatan waktu kerja

Menyatakan bahwa kecepatan adalah kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang sama berulang-ulang dalam waktu yang sesingkat-singkatnya.

7. Bekerja sama

Kerjasama ialah pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan melakukan interaksi antar individu yang melakukan kerjasama hingga tercapai tujuan perusahaan.

8. Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu interaksi dimana terdapat dua orang atau lebih yang sedang membangun atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lain yang pada akhirnya akan tiba dimana mereka saling memahami dan mengerti”.

9. Peran Serta

Merupakan kelengkapan dari hubungan-hubungan berdasarkan peran yang dimiliki oleh karyawan karena menduduki status-status sosial khusus.

2.1.6 Motivasi

Motivasi merupakan sesuatu kekuatan dorongan/ kemampuan gerak yang melekat pada setiap individu, hal mana ini menyebabkan munculnya perilaku manusia. **Sofyandi (2008:174).**

Pentingnya pemotivasian kepada karyawan karena pimpinan telah membagikan pekerjaan kepada para bawahan untuk supaya dikerjakan dengan baik, serta terintegrasi pada tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini perusahaan/pimpinan bukan saja mengharap karyawan mampu atau cakap dan terampil dalam bekerja melainkan ada hal yang terpenting dari semua itu adalah adanya kemauan untuk bekerja yang maksimal. Kemampuan dan keterampilan serta kecakapan karyawan tidak akan berarti apa-apa bagi perusahaan bilamana karyawannya tidak ada kemauan untuk bekerja yang giat.

Pada dasarnya orang mau bekerja adalah karena adanya faktor kebutuhan yang harus dipenuhi, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadarinya, berbentuk materi atau non materi, dan kebutuhan fisik maupun rohaninya. Orang mau bekerja karena :

- a. *The desire to live* (keinginan untuk hidup). Bahwa keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama untuk setiap orang. Maka orang bekerja untuk mendapatkan makan, dimana makan merupakan alat untuk mempertahankan hidup

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. *The desire for position* (keinginan menduduki suatu posisi). Bahwa keinginan untuk menduduki suatu posisi atau jabatan tertentu merupakan motif/dorongan orang mau bekerja.
- c. *The desire for power* (keinginan untuk berkuasa). Bahwa setiap orang mempunyai keinginan untuk berkuasa (mempengaruhi orang lain) dalam arti memerintah orang. Hal ini juga merupakan suatu dorongan orang mau bekerja.
- d. *The desire for recognition* (keinginan untuk mendapatkan pengakuan). Pengakuan, penghormatan dan status sosial merupakan suatu kebutuhan bagi setiap orang. Untuk itu pula orang mau terdorong untuk bekerja.

Beberapa kebutuhan yang dapat dipuaskan dengan melalui bekerja adalah :

- a. Kebutuhan fisik dan rasa aman. Artinya kepuasan yang dapat dipenuhi melalui kebutuhan fisik, seperti makan, minum, perumahan, dan lainnya. Selain itu juga kebutuhan akan rasa aman, yaitu merasa adanya ketenangan jiwa dalam menikmati hasil yang sudah diperolehnya, serta merasa tenang karena mendapat jaminan setiap bulannya akan mendapatkan upah/gaji, jaminan kesehatan, tunjangan hari tua dan lainnya.
- b. Kebutuhan sosial. Yaitu kebutuhan manusia yang dapat terpuaskan melalui pengakuan, status, dan merasa dihormati dalam pergaulan masyarakat dan merasa disegani oleh yang lainnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Kebutuhan egoistik. Kebutuhan ini dapat terpuaskan melalui suatu bentuk adanya kebebasan untuk melakukan sesuatu secara pribadi tanpa adanya pengekangan, dan kepuasan yang diperoleh adalah melalui hasil yang sudah dikerjakannya.

Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan orang untuk bertindak dan bergerak yang didasarkan pada kebutuhan dan keinginan. Yang membedakan kebutuhan dengan keinginan adalah : kebutuhan orang adalah sama, dan keinginan bagi setiap orang berbeda-beda, hal ini dipengaruhi oleh selera, latar belakang lingkungan.

Masalah motivasi semakin rumit dan berkembang, karena adanya kemajuan peradaban dan ilmu pengetahuan. Elton Mayo melakukan penelitian masalah manusia dan perilakunya tentang kemauan untuk bekerja, penelitian ini disebut “*Hawthorne Studies*”, dan teori yang dihasilkannya disebut “*Human Science Theory*”, yang isinya sebagai berikut:

- a. Masalah manusia hanya dapat diselesaikan secara manusiawi, bilamana menggunakan informasi dan alat harus secara manusiawi pula.
- b. Moral kerja atau semangat kerja memiliki peranan yang besar dalam produktivitas kerja karyawan. Moral adalah suatu kondisi atau keadaan yang erat hubungannya dengan kondisi mental seseorang.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Perlakuan yang wajar terhadap karyawan lebih besar pengaruhnya terhadap produktivitas, daripada tingkat upah yang diberikan lebih besar, walaupun bahwa upah itu juga hal yang penting.

Tujuan-tujuan dari motivasi ini antara lain adalah:

- a. Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan dalam perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan yang bekerja
- e. Mengefektifkan dalam pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang kondusif
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab akan tugas
- j. Efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.

2.1.7 Teori-teori Motivasi

Teori motivasi menurut Abraham Maslow (Maslow's need hierarchy), yaitu :

- a. *Physiological needs* (kebutuhan fisik dan biologis)
- b. *Safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan)
- c. *Affiliation or acceptance needs or belongingness* (kebutuhan sosial)
- d. *Esteem or status needs* (kebutuhan beraktualisasi diri)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Teori motivasi menurut Frederick Herzberg (Herzberg's two factors motivation theory) dalam buku **Sofyandi (2008:178)**, yaitu :

- a. *Hygiene factor's* (faktor higienis). Factor ini berfungsi sebagai alat pemeliharaan, hal ini berhubungan dengan hakikat manusia yang selalu ingin mendapatkan ketentraman dan kesehatan secara badaniah. Faktor ini meliputi : upah, kondisi kerja, kepastian pekerjaan, supervise yang menyenangkan, fasilitas, dan tunjangan-tunjangan.
- b. *Motivator factor's* (faktor motivasi). Faktor ini lebih menyangkut kepada faktor psikologis, yaitu meliputi serangkaian kondisi intrinsic, kepuasan pekerjaan, bilamana terdapat hal yang dapat menggerakkan keinginan yang kuat yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.
- c. Berikutnya David Mc.Clelland mengemukakan teorinya, yang mana teorinya kita kenal dengan "*Mc.Clelland's Achievement Motivation Theory*".

2.1.8 Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

Hasibuan (2009:150).

- a. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya, kedua motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang jadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

2.1.9 Proses Motivasi

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang mengarahkan perilaku. Adapun proses motivasi antara lain sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Tujuan

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

2. Mengetahui kepentingan

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

3. Komunikasi Efektif

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

4. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah needscomplex yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individukaryawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Fasilitas

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

6. Team Work

Manajemen harus membentuk team work yang terkoordinasi dengan baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

2.1.10 Indikator Motivasi

Menurut **Sondang (2008:105)** indikator motivasi adalah:

1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinnya mengabulkan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

5. Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Tujuan

Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

2.1.11 Pelatihan

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan juga meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya yang lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. **Kaswan (2011:2)**

Pelatihan bisa dilangsungkan di tempat kerja atau di tempat yang disimulasikan sebagai tempat kerja. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan pada pelaksanaan tugas tertentu. Umumnya hasil yang diinginkan dari pelatihan ialah penguasaan atau peningkatan keterampilan. Proses pelatihan dikendalikan oleh pemilik keahlian yang diajarkan atau ahli yang membantu mengembangkan keterampilan melalui pengalaman terstruktur.

Karakteristik utama aktivitas pelatihan yang memberikan kontribusi terhadap daya saing adalah aktivitas pelatihan yang dirancang sesuai dengan proses desain pembelajaran. Yaitu pendekatan sistematis untuk mengembangkan program pelatihan. Langkah proses desain pelatihan yang menekankan bahwa praktik pelatihan yang efektif lebih dari sekedar metode yang populer yaitu :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Menilai kebutuhan untuk menentukan apakah pelatihan dibutuhkan
- Meliputi memastikan bahwa karyawan punya motivasi dan keterampilan dasar untuk menguasai isi pelatihan
- Membahas apakah sesi pelatihan memiliki faktor-faktor yang dibutuhkan
- Memastikan bahwa karyawan yang dilatih menerapkan isi pelatihan pada pekerjaannya
- Meliputi pemilihan metode pelatihan
- Menentukan apakah pelatihan mencapai hasil pembelajaran yang dikehendaki

2.1.12 Metode Pelatihan

Agar bermanfaat, metode sebaiknya memenuhi kondisi minimal yang dibutuhkan agar pembelajaran yang efektif terjadi : yaitu metode pelatihan seharusnya :

- a. Memotivasi peserta pelatihan
- b. Secara jelas menggambarkan keterampilan yang diharapkan
- c. Memberi kesempatan kepada peserta pelatihan berperan serta secara aktif
- d. Menyediakan kesempatan/waktu mengenai kinerja peserta pelatihan
- e. Memberi sarana untuk penguatan pada saat peserta pelatihan belajar
- f. Terstruktur dari tugas sederhana sampai yang kompleks
- g. Bisa diadaptasi terhadap masalah-masalah spesifik

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- h. Mendorong transfer yang positif dari pelatihan ke pekerjaan

Metode pelatihan dapat dikelompokkan dalam tiga cara:

- a. *Teknik presentasi informasi* meliputi ceramah/kuliah, konferensi/diskusi, kursus korespondensi, video/compact disk (CD), pembelajaran jarak jauh, multimedia interaktif (CD/DVD), internet dan intranet, intelligent tutoring, dan perkembangan organisasi-program peningkatan organisasi yang sistematis dan berjangka panjang.
- b. *Metode simulasi* meliputi studi kasus, bermain peran, behavior modeling (pemodelan perilaku), simulasi interaktif untuk tim virtual/maya, simulasi bisnis
- c. *Metode on the job training* meliputi pelatihan orientasi, magang, on the job training, near the job training (menggunakan peralatan yang mirip tetapi jauh dari pekerjaan itu sendiri), rotasi pekerjaan, penugasan komite (atau dewan eksekutif junior), penugasan *understudy*, *on the job coaching*, dan manajemen kinerja

2.1.13 Jenis-jenis Pelatihan

Menurut **Akrani (2009)** dalam **Kaswan (2011:15)**, ada empat jenis pelatihan yang berbeda. Pelatihan-pelatihan itu adalah sebagai berikut:

- a. *Induction Training* (Pelatihan Induksi)

Bertujuan mengenalkan organisasi kepada karyawan yang baru diangkat. Ini merupakan pelatihan yang singkat dan informatif yang diberikan segera setelah bergabung dengan organisasi tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. *Job Training* (Pelatihan Pekerjaan)

Berkaitan dengan pekerjaan khusus dan tujuannya adalah memberi informasi dari petunjuk yang sesuai kepada karyawan sehingga memungkinkan mereka melaksanakan pekerjaan secara sistematis, tepat, efisien, dan akhirnya dengan percaya diri.

c. *Training for Promotion* (pelatihan untuk promosi)

Pelatihan yang diberikan setelah promosi tetapi sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi.

d. *Refresher Training* (Pelatihan Penyegaran)

Memperbarui keterampilan professional, informasi dan pengalaman seseorang yang menduduki posisi eksekutif penting

e. *Training for Managerial Development* (Pelatihan untuk Pengembangan Manajerial)

Diberikan kepada manajer agar meningkatkan efisiensinya dan dengan demikian memungkinkan mereka menerima posisi yang lebih tinggi.

2.1.14 Sumber-sumber Pelatihan

Hal ini diperlukan untuk mengidentifikasi apakah organisasi memiliki anggaran, waktu dan keahlian dalam pelatihan.

1. Perusahaan dapat menggunakan para konsultan internal untuk melatih seluruh pegawai yang akan menggunakannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Perusahaan dapat memutuskan bahwa biayanya lebih efektif jika para pegawai akan melek komputer dengan menggunakan tes-tes dan sampel pekerjaan baru.
3. Apabila krang waktu atau keahlian, perusahaan dapat memutuskan untuk menyerahkan pelatihan kepada konsultan.

2.1.15 Indikator Pelatihan

Menurut **Mangkunegara (2013:67)** indikator pelatihan adalah:

1. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

2. Disiplin

Disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

3. Keterampilan

Keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan.

4. Waktu

Waktu adalah batasan dan menjadi pengukuran akan pekerjaan, usia, dan sebagainya.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2 Pandangan Islam

2.2.1 Pandangan Islam tentang Kinerja

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Yang menjadi dasar hukum kinerja dalam al-qur'an terdapat dalam surah Al-Ahqaaf ayat 19 sebagai berikut :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : *Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*

2.2.2 Pandangan Islam tentang Motivasi

Motivasi merupakan sesuatu kekuatan dorongan/ kemampuan gerak yang melekat pada setiap individu, hal mana ini menyebabkan munculnya perilaku manusia

Yang menjadi dasar hukum rekrutmen dan seleksi dalam al-qur'an terdapat dalam surah At Taubah ayat 105 sebagai berikut :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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.

2.2.3 Pandangan islam tentang Pelatihan

Dalam sejarah Islam, sejak zaman jahiliyah telah ada pengambilan budak sebagai buruh, pembantu atau pekerja, walaupun setelah zaman Islam perbudakan mulai dikurangi. Hal ini menandakan adanya tradisi pelatihan dan pembinaan dalam Islam. Ketika Islam datang, Rasulullah membawa sejumlah prinsip etika dan melakukan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja dalam pekerjaan dan pendidikannya.

Yang menjadi dasar hukum pelatihan dalam al-qur'an terdapat dalam surah Al-Jumu'ah ayat 2 sebagai berikut :

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ

Artinya : "Dia-lah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka Kitab dan Hikmah (As Sunnah). Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata".

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa nabi Muhammad diutus oleh Allah dengan kebenaran yang dibawanya kepada kaum yang belum tahu membaca dan menulis pada waktu itu.

2.3 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian yang diambil yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul/Tahun	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Rita Zahara	Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Akasia Pekanbaru, 2013	X1: Motivasi X2: Kemampuan Y: Kinerja	Motivasi dan Kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1.Tempat penelitian 2.Variabel X2 3.Sampel 4.Populasi
2	Firsa Hadi Rispati	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grasia Semarang	X1: Pelatihan kerja X2: Motivasi Y: Kinerja	Pelatihan dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan	1.Tempat penelitian 2.Sampel 3.Populasi
3	Melati Claudia	Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru	X1: Motivasi X2: Disiplin Y: Kinerja	Motivasi dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1.Tempat penelitian 2.Variabel X2 3.Sampel 4.Populasi
4	Muhammad Taufiek Rio Sanjaya	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta	X1: Disiplin X2: Motivasi Y: Kinerja	Disiplin dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1.Tempat penelitian 2.Variabel X1 3.Sampel 4.Populasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Melihat beberapa penelitian terdahulu yang telah dipaparkan di atas, didapati sebuah kesimpulan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, yang diantaranya memiliki beberapa kesamaan dalam arti jenis variabel yang diteliti oleh peneliti hampir sama dengan penelitian terdahulu, namun terdapat perbedaan pada bagian objek yaitu hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru yang sama sekali tidak sama baik sisi aktivitas maupun produksi yang dihasilkan.

Dapat disimpulkan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa apakah Motivasi dan Pelatihan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

2.4 Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

- X1 : Motivasi
X2 : Pelatihan
Y : Kinerja Karyawan

2.5 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2.2 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sinambela (2012:5).	1.Ketepatan hasil kerja 2.Ketelitian hasil kerja 3.Hasil kerja 4.Kehadiran 5.Peraturan Perusahaan 6.Kecepatan waktu kerja 7.Bekerja sama 8.Komunikasi 9.Peran serta Hasibuan (2012:94)	Likert
Motivasi (X1)	Motivasi merupakan sesuatu kekuatan dorongan/ kemampuan gerak yang melekat pada setiap individu, hal mana ini menyebabkan munculnya perilaku manusia. Sofyandi (2008:174)	1.Daya pendorong 2.Kemauan 3.Kerelaan 4.Membentuk keahlian 5.Membentuk Keterampilan 6.Tanggung jawab 7.Kewajiban 8.Tujuan Sondang (2008:105)	Likert
Pelatihan (X2)	Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan juga meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya yang lebih efektif. Pelatihan biasa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Kaswan (2011:2)	1.Tanggung jawab 2.Disiplin 3.Keterampilan 4.Waktu Mangkunegara (2013:67)	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6 Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Handoko (2008:69)**, motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Menurut **Handoko (2008:103)**, pelatihan adalah suatu proses menambah kecakapan dan kemampuan karyawan untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, **Handoko (2008:120)** mengemukakan bahwa Motivasi dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Melalui motivasi kerja akan memberikan dorongan untuk lebih semangat dan sungguh-sungguh dalam bekerja sedangkan dengan pelatihan dapat menambah keterampilan, pengetahuan, dan kecakapan dalam bekerja. Jika karyawan sudah memiliki motivasi kerja dan mendapatkan pelatihan kerja yang baik secara bersama-sama maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan lebih unggul dari sebelumnya. Program-program pelatihan dan pengembangan dirangsang untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi absensi, dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja agar karyawan mendapatkan posisi jabatan yang diinginkan.

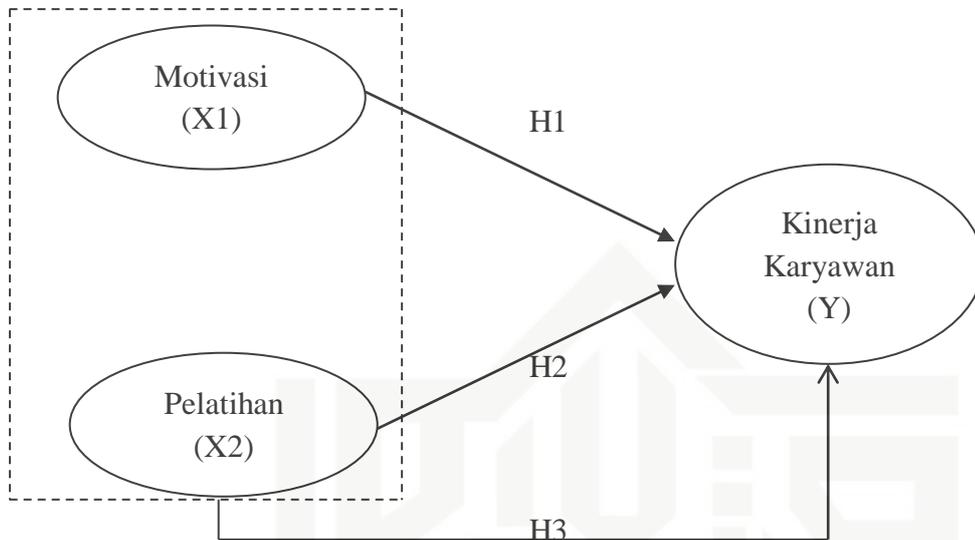
2.6 Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan landasan teori yang dikemukakan di atas serta penelitian terdahulu, maka dapatlah digambarkan kerangka berpikir penelitian berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran



Pengaruh Motivasi (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: (Handoko, 2008)

2.7 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah, kajian pustaka dan kerangka pemikiran, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan suatu kesimpulan atau jawaban sementara dari satu penelitian, dimana hipotesis tersebut masih harus diuji dan dibuktikan kembali kebenarannya.

Hipotesis yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka
- H2 : Diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka
- H3 : Diduga motivasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka