

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja sebagai berikut:

Menurut **Mangkunegara (2009)**, mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Sedarmayanti (2011)**, mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut **Wibowo (2010)**, Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dari pengertian-pengertian tersebut diatas, dapat disimpulkan kinerja adalah pencapaian/prestasi kerja karyawan dalam kegiatan atau aktivitas yang sudah direncanakan sebelumnya baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu.

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.

2.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut **Hasibuan (2007)**, tujuan dan manfaat penilaian kinerja meliputi:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.
5. Sebagai alat untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
6. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
7. Sebagai kriteria pegawai didalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai.
8. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
9. Sebagai dasar unsur untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang

tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi, menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah.

Menurut **Mangkunegara (2009)**, faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge+skill) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan, oleh karna itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu menurut **Mathis (2006)**, adalah kemampuan individu melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha dicurahkan dan dukungan organisasi. Hubungan ketiga faktor ini diakui secara luas dalam literature manajemen sebagai : Kinerja (*performance / p*) = Kemampuan (*Ability/ A*) x Usaha (*Effort/ E*) x Dukungan (*Support/ S*).

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.

1. Ability (Kemampuan) Karyawan

a) Bakat

Bakat adalah kemampuan yang ada pada seseorang yang dibawahnya sejak lahir, yang diterima sebagai warisan dari orang tua. Bakat-bakat yang dimiliki karyawan tersebut.

b) Minat

Minat adalah suatu disposisi yang terorganisir melalui pengalaman yang mendorong seseorang untuk memperoleh objek khusus, aktivitas, pemahaman dan keterampilan untuk tujuan perhatian atau pencapaian.

c) Faktor Kepribadian

Kepribadian merupakan jumlah total dari cara dimana seseorang individu beraksi dan berinteraksi dengan orang lain. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda.

2. Usaha Karyawan

Usaha adalah yang dikeluarkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Usaha yang bagus dipengaruhi oleh motivasi dan semangat kerja yang tinggi. Seorang karyawan harus mempunyai usaha yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga menciptakan suatu kinerja yang tinggi. Usaha yang dicurahkan oleh seorang karyawan dipengaruhi oleh motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas.

Mathis (2006), mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi usaha seorang karyawan adalah:

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) Motivasi

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karna satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan.

b) Etika Kerja

Etika berhubungan dengan apa yang “seharusnya” dilakukan. Bagi profesional sumber daya manusia (SDM), ini merupakan cara dimana manajer seharusnya bertindak sehubungan dengan persoalan sumber daya manusia yang ada. Etika sangat perlu diperhatikan oleh karyawan karna berpengaruh besar pada usaha yang dilakukan.

c) Tingkat Kehadiran

Menurut **Mathis (2006)**, membolos kerja mungkin tampak seperti perkara kecil bagi seorang karyawan. Tetapi apabila seorang manajer membutuhkan 12 orang dalam satu unit untuk menyelesaikan pekerjaan, dan empat orang sering tidak hadir, pekerjaan unit tersebut mungkin tidak akan selesai, atau pekerja tambahan harus diperkerjakan.

Mengendalikan atau mengurangi ketidak hadiran harus dimulai dari pengawasan yang kontinu atas statistik ketidak hadiran pada unit kerja. Lebih mudah untuk mengontrol ketidak hadiran dengan kesengajaan apabila para manajer memahami penyebabnya dengan jelas.

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.

d) Rancangan Tugas dan pekerjaan

Menurut **Mathis (2006)**, para karyawan akan cenderung bisa bekerja dengan baik apabila diberi:

- Tanggung jawab dan otonomi kerja

Dapat diberikan tanggung jawab dan otonomi kepada karyawan, maka karyawan akan merasa lebih dihargai, sehingga akan bekerja dengan baik.

- Keseimbangan kerja/kehidupan

Salah satu manfaat dan fleksibilitas kerja adalah ia sangat berkaitan dengan usaha pekerjaan / keluarga oleh para pemberi kerja. Tujuan dari semua penawaran ini adalah untuk menyampaikan pada para pemberi kerja mengakui tantangan yang dihadapi para karyawan ketika menyeimbangkan tuntutan kerja / kehidupan.

- Kondisi kerja

Lingkungan kerja yang aman dimana resiko kecelakaan dan jika diperhatikan, juga mempengaruhi usaha kerja karyawan.

3. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi merupakan apa saja yang diberikan dan ditetapkan perusahaan untuk menunjang proses kerja. Beberapa dukungan organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

a. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-

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.

tujuan organisasional. Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat didenifisikan untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

b. Standar Kinerja

Standar kinerja mendefinisikan tingkat yang diharapkan dari kinerja, dan merupakan “perbandingan kinerja” atau “tujuan”, atau “target”. Standar kinerja yang realistis, dapat diukur, dipahami dengan jelas, akan bermanfaat baik bagi organisasi maupun karyawannya.

c. Peralatan dan teknologi

Peralatan merupakan perkakas atau perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang proses kerja. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawannya, maka sebuah perusahaan harus mempunyai peralatan dan teknologi yang mendukung karyawan tersebut karena karyawan tersebut telah bekerja keras.

2.1.4 Indikator Kinerja

Mangkunegara (2009), mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada pada standar yang ditetapkan.

Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2. Kuntitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

3. Pelaksanaan Tugas

Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

4. Tanggung Jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari peranan ini merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

2.1.5 Pandangan Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Islam adalah agama yang mengatur tatanan hidup dengan sempurna, baik kehidupan individu maupun masyarakat. Sesungguhnya, bahwa islam itu merupakan aturan yang sempurna dan menyeluruh. Dengan islam Allah menghormati dan memuliakan manusia agar hidup berbahagia dimuka bumi.

Salah satunya yaitu manusia harus bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan cita-citanya, dorongan kerja keras dalam ajaran islam termasuk dalam sistem moral dalam islam. Sebagaiman firman Allah dalam Al-Qur'an:

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ﴿١٦﴾

Artinya: Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. dan

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.

Sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik. (Q.S Al-ankabut Ayat 69)

Dari ayat diatas dapat dijelaskan bahwa kesungguhan dalam bekerja, digambarkan bagaimana berjalan diatas punggung bukit. Sikap kerja seorang muslim dalam menempuh hidup dengan kekuatan dan kemampuan yang tangguh tidak boleh lemah, hendaklah dengan kesungguhan hati sebagai sikap hidup.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan secara konseptual dapat juga mengubah sikap terhadap pekerjaan. Hal ini disebabkan pemahaman pegawai terhadap pekerjaannya juga berubah. Akan tetapi, pelatihan dapat juga dilakukan secara khusus untuk mengubah sikap pegawai dalam upaya meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja bilamana diperlukan.

Menurut simamora (2006). pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Menurut **Mondy (2008)**, pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini.

Sedangkan **Dessler (2008)**, menyatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah ada dalam melakukan pekerjaannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka pelatihan dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan berupa pengetahuan dan keahlian yang dapat diterapkan dalam bidang kerja masing-masing karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Adapun tujuan utama pelatihan secara luas dikemukakan oleh **Mangkunegara (2011)**, yang di kelompokkan menjadi sembilan bidang, yaitu:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
8. Meningkatkan keusangan (obsolescence).
9. Meningkatkan perkembangan skill pegawai.

Pemberian pelatihan secara berkala dan sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk melakukan pekerjaannya memiliki peranan yang penting dalam organisasi. Pengumpulan informasi yang relevan dibutuhkan untuk menentukan perlu atau tidaknya diadakan suatu pelatihan. Proses ini kemudian disebut dengan analisis kebutuhan pelatihan.

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.

2.2.3 Tahapan Proses Pelatihan

Sebelum pelatihan dapat diselenggarakan, kebutuhan akan hal itu perlu dianalisis lebih dahulu. Hal demikian disebut sebagai langkah/tahapan penilaian dari proses pelatihan.

Menurut **Sjafri (Hartati, 2014)**, setelah tahap analisis kebutuhan dilakukan, maka harus melakukan beberapa hal berikut:

1. Penilaian kebutuhan pelatihan: yang meliputi penilaian kebutuhan perusahaan, penilaian kebutuhan tugas, penilaian kebutuhan karyawan.
2. Perumusan tujuan pelatihan, sehingga harus ada keterkaitan antara *input*, *output*, *outcome*, *impact* dan pelatihan itu sendiri.
3. Prinsip-prinsip pelatihan, yang harus memuat partisipasi, pendalaman, relevansi, pengalihan, umpan balik, suasana nyaman, memiliki kriteria.
4. Merancang dan menyeleksi prosedur pelatihan. Tahapan ini harus memuat pelatihan instruksi pekerjaan, perputaran pekerjaan magang dan pelatihan, kuliah dan persentasi, permainan peran dan pemodelan perilaku, studi kasus, simulasi, studi mandiri dan pembelajaran program. Pelatihan laboratorium, serta pembelajaran aksi.

2.2.4 Metode-metode Pelatihan

Metode-metode pelatihan meliputi *on-the-job training*, magang, belajar informal, pelatihan instruksi pekerjaan, program belajar perangkat audiovisual, pelatihan tersimulasi, pelatihan dengan menggunakan computer, sistem elektronik pendukung prestasi, dan pelatihan jarak jauh dan menggunakan internet.

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.

Menurut **Mondy (2008)** metode-metode pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Arahan Instruktur

Metode arahan instruktur (*instructor-led*) merupakan salah satu metode pelatihan yang efektif untuk berbagai jenis pelatihan . Salah satu manfaat pelatihan dan pengembangan dengan arahan instruktur adalah bahwa si instruktur bias menyampaikan sejumlah besar informasi dalam waktu relative singkat.

2. Studi Kasus

Studi kasus (*case study*) adalah metode pelatihan yang diberikan kepada *trainee* untuk mempelajari informasi yang diberikan dalam sebuah kasus dan mengambil keputusan berdasarkan hal tersebut.

3. Pemodelan Perilaku

Pemodelan perilaku (*behavior modeling*) adalah metode pelatihan yang memungkinkan seseorang untuk belajar dengan meniru atau mereplikasi perilaku orang-orang lainnya untuk menunjukkan kepada para manajer cara menangani berbagai situasi.

4. Permainan Peran

Permainan peran (*role-playing*) adalah metode pelatihan di mana para peserta diminta untuk merespon permasalahan-permasalahan khusus yang mungkin muncul dalam pekerjaan mereka dengan meniru situasi-situasi dunia nyata.

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. Permainan Bisnis

Permainan bisnis (*business games*) adalah metode pelatihan yang memungkinkan para peserta untuk mengambil peran-peran seperti presiden, *controller*, atau *vice president* pemasaran dari dua organisasi bayangan atau lebih dan bersaing satu sama lain dengan memanipulasi factor-faktor yang dipilih dalam suatu situasi bisnis tertentu.

6. *In-Basket Training*

In-basket training adalah metode pelatihan di mana para peserta diminta menyusun prioritas dan kemudian menangani sejumlah dokumen bisnis, pesan e-mail, memo, laporan, dan pesan telepon yang biasanya melewati meja seorang manajer.

7. *On-The-Job Training*

On-the-job training adalah metode pelatihan dan pengembangan informal yang memungkinkan seorang karyawan untuk mempelajari tugas-tugas dalam pekerjaan dengan mengerjakannya secara nyata.

8. Rotasi Pekerjaan

Rotasi pekerjaan (*job rotation*) adalah metode pelatihan di mana karyawan berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya untuk memperluas pengalaman mereka.

9. Magang

Magang (*internship*) adalah metode rekrutmen yang biasanya melibatkan para mahasiswa perguruan tinggi yang membagi waktu mereka antara mengikuti kuliah dan bekerja untuk sebuah organisasi.

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.

Magang sebagai metode pelatihan dan pengembangan memungkinkan para peserta untuk mengintegrasikan teori yang dipelajari di kelas dengan praktik-praktik bisnis.

10. Pelatihan Pemula

Pelatihan pemula (*apprenticeship training*) adalah metode pelatihan yang mengkombinasikan instruksi di kelas dengan *on-the-job training*.

2.2.5 Indikator Pelatihan

Dalam penelitian ini, indikator pelatihan yang digunakan diambil dari **Saydam (2006)**, yang menyatakan bahwa indikator pendidikan dan pelatihan adalah:

1. Lama waktu pelatihan.
2. Persyaratan peserta pelatihan.
3. Kualitas tenaga pengajar yang memberikan pelatihan.
4. Penggunaan peralatan dan materi pelatihan.
5. Jumlah biaya yang dikeluarkan.

2.2.6 Pandangan Islam Terhadap Pelatihan

Allah menganjurkan kita untuk menuntut ilmu dengan bersungguh-sungguh, sebagai mana firman Allah dalam Al-Quran Al-Baqarah ayat 151;

كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولًا مِّنكُمْ يَتْلُوا عَلَيْكُمْ ءَايَاتِنَا وَيُزَكِّيكُمْ وَيُعَلِّمُكُم

الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ ﴿١٥١﴾



Artinya: Sebagaimana (kami telah menyempurnakan nikmat Kami kepadamu) Kami telah mengutus kepadamu Rasul diantara kamu yang membacakan ayat-ayat Kami kepada kamu dan mensucikan kamu dan mengajarkan kepadamu Al kitab dan Al-Hikmah, serta mengajarkan kepada kamu apa yang belum kamu ketahui.

Dari Ayat diatas bahwasanya allah memerintahkan seorang hamba (manusia) untuk selalu mempelajari ilmu-ilmu baik itu ilmu agama maupun ilmu umum, dengan tujuan agar manusia dapat mengetahui apa yang harus dikerjakannya. Pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan pengetahuan seorang karyawan.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karna menyebabkan, menyalurkan dan meendukung perilaku masalah, supaya bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal

Menurut **Hasibuan (2007)**, istilah motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Malthis dan Jackson (2009), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan, kata-kata kebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan, semuanya serupa dengan *motif* yang merupakan asal dari motivasi.

Mangkunegara (2009), motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (situasion). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2.3.2 Teori Motivasi

Menurut **Hasibuan (2007)**, teori-teori motivasi dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat kerja semakin baik.

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-teori kepuasan antara lain:

A. Teori Abraham H. Maslow (Teori kebutuhan)

Teori hirarki menunjukkan adanya lima tingkatan keinginan dan kebutuhan manusia, kebutuhan tersebut adalah:

- a) Kebutuhan Fisiologis.
- b) Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan.
- c) Kebutuhan Sosial.
- d) Kebutuhan Penghargaan.
- e) Kebutuhan Aktualisasi diri.

B. Teori motivasi klasik

F.W Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang dan barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

C. Teori McClelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Akhmad Sudraja (2008), menurut McClelland karakteristik orang berprestasi tinggi (*high achievers*) memiliki tiga ciri umum yaitu:

- a) Sebuah prefensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat.

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) Menyukai situasi-situasi dimana kinerja mereka timbul karna upaya-upaya mereka sendiri dan bukan karna faktor-faktor lain, seperti kemujuran misalnya.
- c) Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.

D. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Akhmad Sudraja (2008), ilmuan ketiga yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi Herzberg. Teori yang dikembangkannya dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor mutivasional dan faktor hiegen atau “pemeliharaan”. Menurut teori ini yang dimaksud teori mutivasional adalah hal-hal yang mendorong prestasi yang sifatnya instrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor hiegen atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik yang bearti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

E. Teori X dan teori Y Mc. Groger

Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negative yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan

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.

dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama dan keterkaitan pada keputusan.

2. Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong kedalam teori proses, diantaranya:

a) Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

1. Harapan (*Expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karna perilaku.
2. Nilai (*Valance*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.
3. Pertautan (*Instrumentaly*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

b) Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

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.

c) Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan pada hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

2.3.3 Jenis-jenis Motivasi

Hasibuan (2010), ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negative, yaitu;

1. Motivasi Positif (Insentif positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karna pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik.

2. Motivasi Negative (insentif Negatif)

Motivasi negative maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karna mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang akan berdampak kurang baik.

Dalam prakteknya, kedua motivasi tersebut sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, yang jadi masalahnya kapan 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.

2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Siagian (2006), memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban. Nampaknya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan tidaklah begitu sukar, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit. Siaagian menjelaskan kerumitan ini disebabkan oleh:

- 1) Kebutuhan yang tidak sama pula setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu. Disamping itu perbedaan pada setiap taraf sangat mempersulit tindakan motivasi pada manajer. Dimana sebagian besar para manajer yang ambisius, dan sangat termotivasi untuk memperoleh kepuasan dan status sangat sukar untuk memahami bahwa tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan semangat seperti yang ia miliki, sehingga manajer tersebut menerapkan teori coba-coba untuk menggerakkan bawahannya.
- 2) Felling dan emotions yaitu perasaan dan emosi. Seorang manajer tidak memahami sikap dan kelakuan pegawainya, sehingga tidak ada pengertian terhadap tabiat dari perasaan, keharusan dan emosi.

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.

- 3) Aspek yang terdapat dalam diri pegawai itu sendiri seperti kepribadian , sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut mempengaruhi pribadi pegawai tersebut.
- 4) Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang. Wewenang bersumber atau datang dari atasan kepada bawahan, sebagai imbalannya pegawai bertanggung jawab kepada atasan, atas tugas yang diterima. Seseorang dengan kebutuhan akan rasa aman yang kuat mungkin akan “mencari amannya saja”, sehingga akan menghindari menerima tanggung jawab karna takut tidak berhasil dan diberhentikan karna alasan prestasi kerja yang buruk.

2.3.5 Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari **Maslow (Robbin, 2006)** terdiri dari:

1. Kebutuhan Fisiologis.
2. Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan.
3. Kebutuhan Sosial.
4. Kebutuhan Penghargaan.
5. Kebutuhan Aktualisasi diri.

2.3.6 Pandangan Islam Terhadap Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah, Islam adalah agama fitra yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik dan salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu adalah dengan bekerja.

Allah berfirman dalam Al-Quran Surah Ar-Ra'd ayat 11:

لَهُر مُعَقَّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُم مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Dari ayat diatas bisa diambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri sendiri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak tanduknya. Allah tidak akan merubah Keadaan mereka, selama mereka tidak merubah sebab-sebab kemunduran mereka.

2.4 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Perbedaan	Hasil
1.	Leonardo Agusta, Eddy Madiono (2013)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya	Jumlah responden, dan tempat penelitian dan tahun penelitian	Bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya.
2	Khairul Akhir Lubis (2008)	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.	Jumlah responden, tempat penelitian dan tahun penelitian	Bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara program pelatihan dan motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan

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 milik UIN Suska Riau

Sta... University of Sultan Syarif Kasim 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.

No	Penulis	Judul	Perbedaan	Hasil
		Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.		Nusantara IV (Persero) Medan.
3.	Achmad Azwar Anas (2012)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan tenaga kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan	Variabel Pendidikan Jumlah responden, Tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) secara simultan terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y)
4.	Daniel Arfan Aruan (2013)	Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya.	Jumlah responden , tempat penelitian dan tahun penelitian	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama, antara variabel pelatihan (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel dependen kinerja (Y) yaitu sebesar 61.7% sedangkan sisanya 38.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.
5.	Ita Ramawati(2010)	Pengaruh pelatihan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Lotus Indah Textile Industries Surabaya.	Jumlah responden, tempat penelitian dan tahun penelitian	Bahwa pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan tidak dapat terbukti kebenarannya, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan dapat terbukti kebenarannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan yang terdahulu terletak pada jumlah sampel yang digunakan, jumlah variabel, tahun penelitian, hasil penelitian dan tempat penelitian adapun penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Kampar.

2.5 Keterkaitan Antar Variabel

2.5.5 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Salah satu benefit yang dapat diperoleh dari pelaksanaan penilaian kinerja adalah informasi yang penting untuk merancang dan memprogramkan pelatihan yang dibutuhkan oleh pegawai. Pelatihan membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkan untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya dimasa mendatang. Para ahli manajemen mengakui pelatihan strategis signifikan menumbuhkan keberhasilan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

Sinambela (2012)

Pelatihan penting bagi para karyawan. Oleh sebab itu, kualitas pelayanan pimpinan kepada karyawan perlu ditingkatkan. Melalui pelatihan ini para karyawan bisa terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat pula meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Tujuan dari adanya pelatihan kerja karyawan adalah untuk memperbaruhui kemampuan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

karyawan dan membantu mereka untuk beradaptasi terhadap perubahan yang yang nantinya diharapkan akan berimbas terhadap peningkatan kinerja.

Menurut **Simamora (2006)**, orang-orang yang kompeten dapat disediakan melalui dua cara dalam organisasi. Pertama, organisasi dapat menyeleksi orang-orang terbaik yang tersedia. Kedua, orang-orang yang ada diperusahaan dapat dilatih dan dikembangkan untuk mengarahkan potensi penuh mereka. Pada intinya, kedua rancangan ini merupakan bagian dari proses yang sama karna begitu seorang individu diseleksi dia haruslah menjalani beberapa pelatihan, terlepas dari apapun kualifikasinya. Maka dari itu pelatihan karyawan harus diadakan. Program pelatihan pada intinya ditujukan untuk memperbaiki kinerja.

2.5.6 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Robbins (2006), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performansi seseorang, pada dasarnya motivasi seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Jika karyawan mempunyai motivasi kerja tinggi maka ia akan

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.

bekerja dengan keras, tekun, senang hati dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut **Hasibuan (2010)**, motivasi penting karna dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Pemberian motivasi yang tepat pada karyawan akan memberikan dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karna dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi anggota organisasi akan terpelihara juga.

2.6 Variabel penelitian

Adapun variabel penelitian dalam penelitian ini:

1. Variabel independent. Variabel independent dari penelitian ini adalah variabel bebas yaitu: Pelatihan (X_1) Dan Motivasi Kerja (X_2).
2. Variabel dependent. Variabel dependent dari penelitian ini adalah variabel terikat yaitu: Kinerja Karyawan (Y).

2.7 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang akan didefinisikan adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis, yang bertujuan untuk memudahkan membuat kuisioner. Adapun konsep operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 2.2 Devinisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

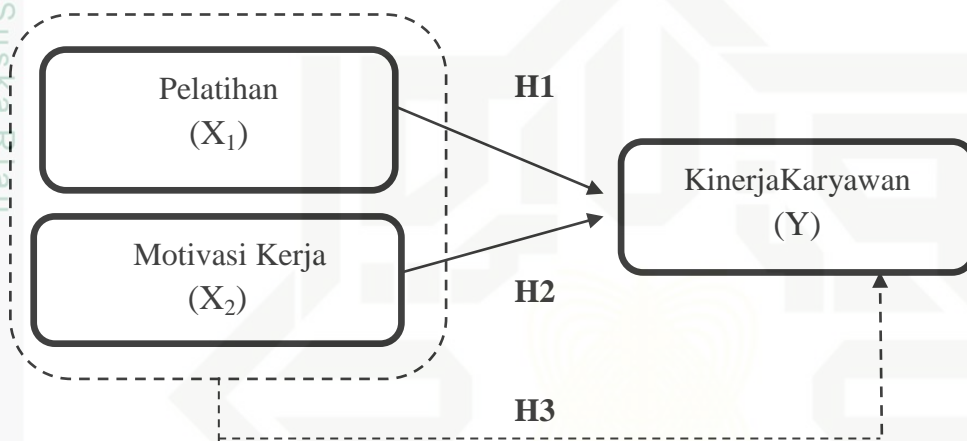
No.	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Kinerja (Y)	mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2009).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab Mangkunegara (2009).	Likert
2.	Pelatihan (X1)	Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Simamora (2006)	1. Lama waktu pelatihan 2. Persyaratan peserta pelatihan 3. Kualitas tenaga pengajar yang memberikan pelatihan 4. Penggunaan peralatan dan materi pelatihan 5. Jumlah biaya yang dikeluarkan. Saydam (2006)	Likert
3.	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Hasibuan (2007)	1. Kebutuhan Fisiologis. 2. Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan. 3. Kebutuhan Sosial. 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi diri. Maslow (Robbin 2006)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.8 Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Pengaruh Pelatihan (X₁) Dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Mangkunegara (2009) dan Simamora (2006)

Keterangan Gambar:

- Pengaruh seara parsial
- - - - -→ Pengaruh secara simultan

2.9 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah peneliti uraikan serta didukung oleh pertimbangan teoritis sebagai berikut:

1. Diduga pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Kampar.
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Kampar.

3. Diduga pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Kampar.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

