

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA MAKASSAR

MUHAMMAD RAFIF DARWIS



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA MAKASSAR

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**MUHAMMAD RAFIF DARWIS
A021191333**



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA MAKASSAR

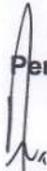
disusun dan diajukan oleh

MUHAMMAD RAFIF DARWIS
A021181333

Telah diperiksa dan disetujui

Makassar, 17 Oktober 2023

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Indrianty Sudirman, S.E., M.Si., CRMP., CRGP
NIP. 196901281999032001

Pembimbing Pendamping



Insany Fitri Nurgamar, S.E., MM
NIP. 198812052015042002

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, S.E., M.BA., M.Phil
NIP. 197705102006041003

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

MUHAMMAD RAFIF DARWIS
A021181333

telah di pertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **22 November 2023** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Indrianty Sudirman, S.E.,M.Si.,CRMP.,CRGP	Ketua	1..... 
2.	Insany Fitri Nurqamar, S.E.,MM	Sekretaris	2..... 
3.	Prof. Dr. Maat Pono, S.E.,M.Si	Anggota	3..... 
4.	Rianda Ridho H.Thaha, S.e.,MBA	Anggota	4..... 

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin




Dr. Andi Aswan, S.E.,MBA.,M.Phil.
NIP. 197705102006041003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Rafif Darwis.

NIM : A021181333.

Jurusan/ Program Studi : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA MAKASSAR

adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya dalam naskah skripsi ini, tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan unsur-unsur jiplakan dalam naskah skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 17 Oktober 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Muhammad Rafif Darwis.

PRAKATA

Bismillahirrahmanirrahiim. Alhamdulillahirabbil 'alamin. Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat-Nya sehingga rangkaian skripsi ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam yang tiada pernah terputus sampai kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi pemimpin paling bijaksana bagi umat Islam.

Skripsi ini berjudul "**Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar**". Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari segala kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca sebagai bahan masukan sehingga berguna baik bagi penulis maupun bagi pembaca pada umumnya.

Pada kesempatan ini, penulis akan mencoba menyampaikan rasa terimakasih yang teramat sangat kepada seluruh manusia baik hati yang telah memberikan bantuan dalam bentuk apapun sehingga skripsi ini bisa selesai. Penulis mengakui, dalam penyusunan skripsi ini banyak kendala dan kesulitan yang terjadi. Namun, berkat rahmat Allah Swt. melalui petunjuk, arahan, dan bantuan moril dan materil dari berbagai pihak, semua kendala dan kesulitan itu bisa terselesaikan dengan baik. Berikut penulis akan mencoba menggambarkan satu persatu rasa terimakasih dan sukacita meskipun sebenarnya lebih dari itu, kepada:

1. Kepada Keluarga penulis ucapkan sangat banyak terima kasih untuk Ayahanda Darwis Ali dan Ibunda Meriahati Adam serta kak Icah, kak Arrul, dan kak Yayat yang selalu memberikan kasih dan sayang yang tiada habisnya, membantu dari segala aspek kebutuhan dan keperluan penulis dan

yang terpenting dukungan semangat dan doa yang tiada pula hentinya di setiap proses perjalanan hidup peneliti.

2. Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, M.Si.,CIPM., CWM., CRA., CRP selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Bapak Dr. Andi Aswan, SE.,MBA.,M.Phil., DBA. sebagai Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeristas Hasanuddin.
4. Ibu Shinta Dewi Sugiharti Tikson, SE.,M.Mgt. selaku pembimbing akademik yang telah memberi nasihat terkait akademik kepada penulis selama kuliah.
5. Ibu Prof. Dr. Indrianty Sudirman, SE.,Msi.,CRMP.,CRGP selaku dosen pembimbing I penulis selama penyusunan skripsi ini, yang telah memberikan bantuan berupa masukan, arahan, saran, dan kritik serta meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Insany Fitri Nurqamar, SE.,MM selaku dosen pembimbing II penulis yang senantiasa sabar memberikan waktu yang telah di luangkan, arahan, menuntun serta kritik dan saran sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Prof. Dr. Maat Pono, S.E.,M.Si dan Bapak Rainda Ridho H. Thaha,S.E.,MBA selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran yang dapat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebagai pendidik yang telah membimbing penulis secara formal dalam bentuk pemberian materi kuliah sesuai disiplin ilmu penulis.

9. Seluruh Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah memfasilitasi dan membantu penulis dalam hal administrasi mulai dari penulis menjadi mahasiswa baru tahun 2018 sampai dengan tahun 2023 ini.
10. Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar yang telah bersedia menjadi subjek penelitian skripsi penulis ini yang telah membantu penulis dalam memberikan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
11. Saudari Syarifah Khairinnisai K yang telah sabar meluangkan waktu dan tenaga dalam mendampingi dan memberi dukungan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Dan semua pihak yang telah membantu baik bantuan moril maupun materil. Terima kasih yang teramat sangat dan semoga dilain waktu kita dapat bertemu dan penulis mendapat kesempatan untuk membalas kebaikan kalian. Demikian skripsi ini dibuat, penulis menyadari bahwa masih begitu banyak kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Selanjutnya, apabila terdapat kesalahan apapun yang tersaji dalam skripsi ini, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Akhir kata saya ucapkan sekian dan terima kasih.

Makassar, 17 Oktober 2023

Muhammad Rafif Darwis

ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (Kpu) Kota Makassar

***The Impact Of Employee Training And Motivation On Employee
Performance On Office Komisi Pemilihan Umum Of Makassar City.***

**Muhammad Rafif Darwis
Pembimbing I
Pembimbing II**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar, Penentuan Ukuran sampel dengan sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi yakni 34 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X1) dan motivasi (X2) secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar.

Kata Kunci: pelatihan kerja, motivasi, kinerja karyawan.

The study aims to identify the impact of work training and motivation on the performance of employees in the Komisi Pemilihan Umum (KPU) of Makassar City. The data was collected through the dissemination of a questionnaire to the employees of the General Election Commission (KPU) of the City of Makassar, determining the size of the sample with a saturated sample by taking the entire population of 34 people. The data analysis technique used in this study is double linear regression analysis. The results of the research show that work training (X1) and motivation (X2) partially and simultaneously have a positive and significant impact on the performance of employees (Y) in the Komisi Pemilihan Umum (KPU) of Makassar City.

Keywords: job training, motivation, employee performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.4.1 Kegunaan Teoritis.....	8
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	9
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	12
2.1.3 Pelatihan Kerja	14
2.1.4 Motivasi Kerja	20
2.1.5 Kinerja Karyawan.....	25
2.2 Penelitian Terdahulu	30
2.3 Kerangka Pikir.....	33
2.4 Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Rencana Penelitian	35
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	35
3.3 Populasi dan Sampel.....	35
3.4 Jenis dan Sumber Data	36
3.4.1 Jenis Data	36
3.4.2 Sumber Data	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data	37
3.6 Definisi Operasional Pengukuran Variabel	38
3.7 Instrumen Penelitian.....	39
3.7.1 Uji Validasi.....	40
3.7.2 Uji Reabilitas.....	41
3.8 Teknik Analisis Data.....	41
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif	41
3.8.2 Persamaan Regresi Linear Berganda	42
3.9 Uji Hipotesis	43
3.9.1 Uji F (Uji Serentak).....	43
3.9.2 Uji T (Uji Parsial).....	43
3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45

4.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	45
4.1.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
4.2 Analisis Deskriptif Jawaban Kuesioner Responden	47
4.2.1 Penentuan Range	47
4.2.2 Deskripsi Variabel dan Perhitungan Skor Variabel	48
4.3 Uji Validitas & Uji Reliabilitas	53
4.3.1 Uji Validitas	53
4.3.2 Uji Realibilitas	55
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda	55
4.5 Uji Hipotesis	57
4.5.1 Uji Simultan (Uji F)	57
4.5.2 Uji Parsial (Uji t)	57
4.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)	59
4.5.4 Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2)	59
4.6 Analisis dan Pembahasan	61
4.6.1 Bagaimana Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar	61
4.6.2 Bagaimana Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar	62
4.6.3 Bagaimana Pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengaruh Motivasi (X2) Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar	63
4.6.4 Bagaimana Besar Pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar	64
BAB V PENUTUP	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN.....	66

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Pengukuran Variabel	38
Tabel 3. 2 Skala Likert dan Bobot Nilai	40
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden mengenai Pelatihan (X1).....	48
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden mengenai Kualitas Motivasi (X2)	50
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden mengenai Kinerja (Y).....	51
Tabel 4. 7 Uji Validitas untuk Variabel Pelatihan (X1)	53
Tabel 4. 8 Uji Validitas untuk Variabel Motivasi (X2)	54
Tabel 4. 9 Uji Validitas untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	54
Tabel 4. 10 Uji Reabilitas	55
Tabel 4. 11 Uji Regresi Linear Berganda	56
Tabel 4. 12 Uji Simultan (Uji F)	57
Tabel 4. 13 Uji Parsial (Uji t)	58
Tabel 4. 14 Koefisien Determinasi (R^2)	59
Tabel 4. 15 Koefisien Determinan Parsial (r^2)	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	33
---------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintahan. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam mengatur serta mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang tetap ingin berdiri dan terus berjalan sesuai dengan visi dan tujuan organisasinya harus tetap memperhatikan pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Salah satunya dengan melakukan pelatihan kerja dan motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan berkaitan dengan adanya akibat yang diinginkan, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang diinginkan, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan (Aprilian, 2018).

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan

keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan kerja dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan (Andayani & Makian, 2019).

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, dan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang dapat mempengaruhi kinerja (Tanujaya, 2019).

Riva'l & Mohd.Basri (2019), menyatakan “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Secara sederhana, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai suatu hasil atau pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu pada suatu pekerjaan yang dilakukannya, dan karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik, dan dapat menunjang perusahaan di dalam mencapai sasaran atau tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Selain itu, untuk mendapatkan kinerja yang baik, seorang karyawan harus memiliki kemampuan dan pengetahuan terhadap bidang kerja yang dilakukan sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya (Widijanto, 2018).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja dan motivasi kerja dikalangan karyawan. Pelatihan adalah kegiatan belajar dan praktik untuk sesuatu tujuan baik dilakukan secara berulang-ulang dan terus

menerus untuk meningkatkan kemampuan manusia, dan fitrahnya (Pasaribu M, 2019).

Pelatihan kerja merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan, baik individu maupun kelompok. Pelatihan dapat memberikan sumbangan kepada efektivitas dan efisiensi organisasi. Kemampuan, pengetahuan, dan ketrampilan karyawan yang memadai dan sesuai dengan bidang tugas akan dapat memberikan kontribusi kepada peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan (Rudhaliawan, 2018).

Sedangkan motivasi adalah suatu pendorong bagi karyawan untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan atau rasa ketidakpuasan tersendiri sehingga mendorong terciptanya kinerja karyawan yang baik.

Alamsyah & Setyowati (2019), menyatakan bahwa motivasi menggambarkan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapaitujuan organisasi.

Keberhasilan dalam pelaksanaan Pemilu dan Pilkada ditentukan oleh berbagai faktor, salah satu diantaranya adalah kinerja karyawan KPU Kota Makassar. Walaupun kinerja karyawan KPU Kota Makassar bukanlah faktor yang paling dominan dalam menentukan keberhasilan Pemilu dan Pilkada namun perlu perhatian dan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan KPU Kota Makassar, karena antara Pemilu dan Pilkada serta kinerja anggota KPU dan karyawan KPU Kota Makassar dapat ditarik hubungan sebab akibat yang cukup signifikan, antara kedua kondisi tersebut saling mempengaruhi.

Masalah kinerja karyawan KPU Kota Makassar tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan KPU Kota Makassar dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setelah melakukan pra-penelitian, bahwa didapatkan informasi pada Staff KPU kota makassar mengatakan bahwa “tingkat pelatihan di kantor KPU kota makassar memang belum terlalu terlihat dikarenakan pelatihan di kantor ini hanya menjelang pemilu-pemilu dan motivasi karyawan selalu di berikan baik itu dari pimpinan maupun sesama karyawan agar karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja, karena lingkungan kantor pun dapat mempengaruhi kinerja karyawan namun ada beberapa faktor lain seperti insentif khusus yang belum mencapai harapan karyawan KPU Kota Makassar”.

Komisi pemilihan umum (KPU) Kota Makassar sebagai salah satu institusi pemerintah harus mampu memastikan pelatihan berjalan dengan baik para seluruh individu bekerja dengan baik. Saat ini karyawan di KPU di Kota Makassar yang tentunya memiliki hak atas pelatihan agar kinerja

karyawan semakin produktif dan menjalankan pekerjaan dengan baik. Dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai karyawan di Komisi pemilihan umum (KPU) Kota Makassar karyawan harus memiliki kemampuan dan juga keterampilan dalam bekerja termasuk keterampilan dalam menggunakan teknologi seperti komputer dan lain-lainnya karena pekerjaan di Komisi pemilihan umum KPU Kota Makassar sangat banyak menggunakan aplikasi sehingga akan sangat sulit apabila karyawan tidak mengerti akan teknologi.

Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) kota Makassar minimnya dorongan motivasi karyawan ditandai dengan karyawan merasa tidak mendapatkan kebutuhannya dan tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan tepat waktu, karena pembagian kerja dilakukan oleh pimpinan instansi, karyawan menyatakan bahwa karyawan kurang termotivasi untuk bekerja Individu dalam kasus yang jarang mereka dapatkan. Hal ini menciptakan perbedaan antara karyawan dan melemahkan kohesi di tempat kerja. Selain itu, tidak ada insentif atau kompensasi berdasarkan hasil kerja karyawan oleh perusahaan. Beban kerja yang tinggi tidak diikuti dengan insentif yang seimbang dan penghargaan perusahaan.

Kantor komisi pemilihan umum (KPU) Kota Makassar merupakan salah satu instansi pemerintahan yang berlokasi di Jln. Perumnas Antang No.2a, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Salah satu instansi pemerintahan yang berperan penting dalam merencanakan dan mempersiapkan pelaksanaan pemilihan umum serta memimpin tahapan kegiatan pemilihan umum. Oleh sebab itu untuk mengembangkan instansi pemerintahan tersebut serta kemampuan para karyawannya, maka salah satu usaha yang harus dilakukan oleh pemimpin yaitu meningkatkan kinerja karyawan dengan cara harus benar-benar memperhatikan bawahannya dengan memperbaiki

Kinerja dengan cara memberikan pelatihan, melaksanakan seminar-seminar serta memberikan motivasi dalam bekerja sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Komisi pemilihan umum (KPU) Kota Makassar sebagai salah satu institusi pemerintah harus mampu memastikan pelatihan berjalan dengan baik para seluruh individu bekerja dengan baik. Saat ini karyawan di KPU di Kota Makassar yang tentunya memiliki hak atas pelatihan agar kinerja karyawan semakin produktif dan menjalankan pekerjaan dengan baik. Dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai karyawan di Komisi pemilihan umum (KPU) Kota Makassar karyawan harus memiliki kemampuan dan juga keterampilan dalam bekerja termasuk keterampilan dalam menggunakan teknologi seperti komputer dan lain-lainnya karena pekerjaan di Komisi pemilihan umum KPU Kota Makassar sangat banyak menggunakan aplikasi sehingga akan sangat sulit apabila karyawan tidak mengerti akan teknologi.

Pelatihan kerja menjadi salah satu cara yang paling tepat untuk memastikan seluruh karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Namun sampai saat ini pelatihan yang dilakukan oleh Komisi pemilihan umum (KPU) Kota Makassar sangat minim dan juga sangat jarang. Pelatihan hanya diberikan dua kali dalam 5 tahun, yaitu pada saat menjelang pemilihan, situasi ini tentunya kurang baik di tengah-tengah tuntutan pekerjaan yang semakin besar. Pemilihan di Komisi pemilihan umum (KPU) Kota Makassar hanya dilakukan dua kali dalam 5 Tahun . Setelah Pemilihan Umum selesai maka Komisi pemilihan umum (KPU) Kota Makassar nyaris tidak ada kegiatan dan juga tidak ada lagi pelatihan. Sementara apabila mengirimkan karyawan untuk mengikuti pelatihan yang diberangkatkan,

karyawan yang tidak mampu menggunakan komputer sangat sering mereka menolak, selain itu anggaran untuk pelatihan juga terbatas.

Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar sebagai tempat penelitian yaitu karena Kantor pemilihan umum merupakan salah satu instansi pemerintahan yang berperan penting dalam merencanakan dan mempersiapkan pelaksanaan pemilihan umum serta memimpin tahapan kegiatan pemilihan umum oleh sebab itu peneliti ingin mengetahui apakah di kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar sumber daya manusianya sudah cukup berkompeten, terampil serta memiliki keahlian yang memadai dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Karena seperti yang kita ketahui Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar merupakan lembaga yang mengatur pemilihan umum di Kota Makassar maka sumber daya manusia yang ada di dalamnya harus memiliki keahlian serta keterampilan yang baik agar dalam pelaksanaan pemilihan umum dapat terkendali dengan baik.

Penelitian ini dibuat untuk meneliti kedua hal tersebut, yaitu pelatihan dan motivasi kerja karyawan. Sejauh mana pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar. Berdasarkan pada uraian yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar**".

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kinerja Karyawan Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar?
3. Apakah Pelatihan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh antara Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui apakah Pelatihan kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan juga informasi dalam menambah wawasan ilmu dan pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia khususnya terkait pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan untuk penelitian selanjutnya jika diperlukan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis dari penelitian ini:

1. Penelitian ini dapat memberi kontribusi dalam menambah wawasan ilmiah di lingkup kampus Universitas Hasanuddin.
2. Sebagai sarana informasi mengenai pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar.
3. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk pihak tertentu dalam perusahaan sejenis untuk mengembangkan sumber daya manusianya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini untuk memberi gambaran yang jelas mengenai batasan masalah dalam penelitian ini sejauh mana pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya suatu organisasi. Sumber daya ini dapat dilatih, dikembangkan, dijaga untuk masa depan organisasi bahkan dapat menjadi penentu kelangsungan organisasi tersebut. Tanpa sumber daya manusia semua kegiatan atau rencana yang telah disiapkan oleh organisasi tidak akan bisa berjalan.

Secara umum kita mengenal sumber daya manusia sebagai penggerak setiap kegiatan organisasi, namun para ahli memiliki berbagai pendapat tentang sumber daya manusia. Gaol (2019), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi.

Menurut Hasibuan (2019), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dari definisi manajemen sumber daya manusia yang diungkapkan di atas dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bersama. Dari definisi-definisi di atas sangatlah jelas bahwa manajemen sumber daya manusia pada intinya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia dan bukan pada sumber daya lainnya. Pengelolaan tersebut mempunyai maksud agar tujuan individu maupun tujuan organisasi dapat tercapai. Tujuan utama

manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung kepada manusia-manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh karena itu, karyawan tersebut harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam tujuan dari organisasi yang telah ditentukan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hamali (2018), yaitu :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program kekaryawanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang

dengan kepimimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi 10

memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaikbaiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.3 Pelatihan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan kegiatan dan upaya dalam meningkatkan

kompetensi, sikap, pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia. Pada umumnya faktor-faktor tersebut memiliki hubungan yang erat, sehingga diantaranya tidak dapat dipisahkan, karena bersifat saling mendukung dan melengkapi. Elizar dan Tanjung (2018), menyatakan bahwa “Pelatihan kerja adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar”. Sedangkan pelatihan kerja menurut Dessler (2019), mengemukakan bahwa “Pelatihan kerja adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya”.

Pelatihan dilakukan untuk menambah pengetahuan baru dan meningkatkan keahlian para sumber daya manusia. Perkembangan teknologi seperti sekarang ini berkembang dengan cepat sehingga perubahan yang dihasilkan dalam proses produksi telah memaksa manajemen dalam perusahaan untuk melakukan pelatihan sebagai proses berkelanjutan perusahaan. Pelatihan kerja ini adalah tujuan strategis dasar dalam pengelolaan sumber daya manusia. Jadi bisa disimpulkan pelatihan menurut beberapa ahli adalah suatu proses atau kegiatan yang bertujuan untuk mengajarkan pada karyawan baru seperti pengetahuan, keahlian, keterampilan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam perusahaan sesuai dengan standar perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Manfaat Pelatihan Kerja

Menurut Priansa (2018), bahwa “manfaat pelatihan kerja adalah adanya kemampuan untuk meningkatkan jenjang karier karyawan dan membantu karyawan untuk berkembang dalam rangka menyelesaikan

berbagai tanggung jawab pada masa yang akan datang”.

Menurut Priansa (2019), bahwa manfaat dari program pelatihan adalah:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standarstandar kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan antara perusahaan dan karyawan pimpinan dan karyawan ataupun antar karyawan yang ada diperusahaan.
4. Memenuhi persyaratan perencanaan SDM yang ada.
5. Mengurangi jumlah dan kecelakaan kerja yang terjadi diperusahaan.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka diperusahaan.

2.1.3.3 Metode Pelatihan kerja

Menurut Ansory & Indrasari (2018), metode dalam pelatihan dibagi menjadi dua yaitu *on the job training* dan *off the job training*. *on the job training* lebih banyak digunakan dibandingkan dengan *off the job training*. Hal ini disebabkan karena metode *on the job training* lebih berfokus pada peningkatan produktivitas secara cepat. Sedangkan metode *off the job training* lebih berfokus pada perkembangan dan pendidikan jangka panjang. *On the job training* dibagi menjadi 6 macam yaitu :

1. *Job instruction training*, Pelatihan ini memerlukan analisa kinerja pekerjaan secara teliti. Pelatihan ini dimulai dengan penjelasan awal tentang tujuan pekerjaan, dan menunjukkan langkah-langkah pelaksanaan pekerjaan.
2. *Apprenticeship*, Pelatihan ini mengarah pada proses penerimaan

karyawan baru, yang bekerja bersama dan di bawah bimbingan praktisi yang ahli untuk beberapa waktu tertentu. Keefektifan pelatihan ini tergantung pada kemampuan praktisi yang ahli dalam mengawasi proses pelatihan.

3. *Internship and assistantships*, Pelatihan ini hampir sama dengan pelatihan *Apprenticeship* hanya saja pelatihan ini mengarah pada kekosongan pekerjaan yang menuntut pendidikan formal yang lebih tinggi. Contoh internship training adalah *cooperalive education project*, maksudnya adalah pelatihan bagi pelajar yang menerima pendidikan formal disekolah yang bekerja disuatu perusahaan dan diperlakukan sama seperti karyawan dalam perusahaan tetapi tetap di bawah pengawasan praktisi yang ahli.
4. *Job rotation and transfer*, adalah proses belajar yang biasanya untuk mengisi kekosongan dalam manajemen dan teknikal. Dalam pelatihan ini terdapat 2 kerugian yaitu peserta pelatihan hanya merasa dipekerjakan sementara dan tidak mempunyai komitmen untuk terlibat dalam pekerjaan yang sungguh-sungguh, yang kedua, banyak waktu yang terbuang untuk memberi orientasi pada peserta terhadap kondisi pekerjaan yang baru. Tetapi pelatihan ini juga mempunyai keuntungan yaitu: jika pelatihan ini diberikan oleh manager yang ahli maka peserta akan memperoleh tambahan pengetahuan mengenai pelaksanaan dan praktek dalam pekerjaan.
5. *Junior boards and committee assignments Alternatif*, pelatihan dengan memindahkan peserta pelatihan kedalam komite untuk bertanggungjawab dalam pengambilan keputusan administrasi. Dan juga menempatkan peserta dalam anggota eksekutif agar

memperoleh kesempatan dalam berinteraksi dengan eksekutif yang lain.

6. *Couching and conseling* Pelatihan ini merupakan aktifitas yang mengharapkan timbal balik dalam penampilan kerja, dukungan dari pelatih, dan penjelasan secara perlahan bagaimana melakukan pekerjaan secara tepat.

2.1.3.4 Faktor Pelatihan Kerja

Di dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa faktor yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan pelatihan yang menunjang pelatihan. Oleh karena itu metode pelatihan dan pengembangan yang baik juga tergantung dari beberapa faktor. Adapun faktor pelatihan menurut Hasibuan (2019), adalah sebagai berikut :

1. Peserta
2. Pelatih/Instruktur
3. Kurikulum
4. Dana Pelatihan

Adapun faktor pelatihan menurut Rivai (2019), ada 7 faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu :

1. Identifikasi kebutuhan
2. Pelatihan/instruktur
3. Materi (bahan)
4. Metode pelatihan
5. Tujuan pelatihan
6. Lingkungan yang menunjang

Jadi menurut pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang

mempengaruhi pelatihan adalah karena adanya peserta, trainer, materi yang sesuai tujuan yang jelas agar karyawan dapat memahami apa yang di berikan oleh trainer agar nantinya karyawan tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan baik dan benar sesuai peraturan yang ada di perusahaan.

2.1.3.5 Indikator pelatihan kerja

Untuk melihat apakah pelatihan kerja yang dilakukan perusahaan sudah berjalan dengan baik. Maka ada beberapa indikator yang dijelaskan menurut Kasmir (2019), adalah sebagai berikut:

a. Instruktur

Mengingat pelatihan kerja umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dibidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik melakukan pelatihan.

b. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan kerja juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

c. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

d. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

e. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Hafidzi dkk (2019), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2018), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja.

Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia

agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Suwanto (2020), motivasi adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.1.4.2 Pendekatan Motivasi Kerja

Menurut Bangun (2019), pendekatan motivasi antara lain:

1. Pendekatan Tradisional. Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima. Dengan menggunakan insentif, manajer dapat memotivasi bawahannya. Semakin banyak yang diproduksi, maka semakin besar penghasilan yang diperoleh. Dalam banyak situasi pendekatan ini sangat efektif.
2. Pendekatan Hubungan Manusia menunjukkan bahwa kebosanan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan

motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.

3. Pendekatan Sumber Daya Manusia Pendekatan ini merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanipulasi karyawan. Para ahli mengatakan bahwa, pendekatan tradisional dan hubungan manusia terlalu menyederhanakan motivasi hanya dengan memusatkan pada satu faktor saja, seperti uang dan hubungan manusia.
4. Pendekatan Kontemporer didominasi oleh tiga tipe motivasi yaitu teori isi, teori proses dan teori penguatan. Dalam teori isi menekan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatannya dalam organisasi.

2.1.4.3 Prinsip Motivasi

Menurut Sedarmayandi (2018), Prinsip untuk analisis masalah motivasi sebagai berikut:

1. Prilaku berganjaran cenderung akan diulangi
2. Faktor motivasi yang digunakan harus diyakini yang bersangkutan, dan
 - a. Standard untuk kerjanya dapat dicapai
 - b. Ganjaran yang diharapkan memang ada
 - c. Ganjaran akan memuaskan kebutuhannya
3. Memberi ganjaran atas prilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif dari pada menghubungkan perilaku yang tidak dikehendaki.
4. Prilaku tertentu lebih "*reinforced*" apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
5. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan

lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan

6. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi, yang berakibat pribadi dibandingkan yang organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2018), langkah kongkret untuk motivasi, kenali anggota organisasi dan identifikasi pola kebutuhan mereka, antara lain:

1. Tetapkan sasaran yang harus dicapai berdasarkan prinsip penempatan sasaran yang tepat.
2. Kembangkan sistem pengukuran “performance” yang reliabel dan beri umpan balik kepada mereka periodik.
3. Tempatkan anggota organisasi pada pekerjaan berdasarkan kemampuan dan bakat yang dimiliki.
4. Beri dukungan dalam penyelesaian tugas, misal : lewat pelatihan dan menumbuhkan “rasa mampu”
5. Perlakukan adil, objektif, dan jadilh teladan.

2.1.4.4 Jenis Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018), Motivasi dibagi menjadi tiga bagian:

1. Pendorong utama: pendorong yang dapat dinilai dengan uang
2. Semi pendorong utama
3. Pendorong nonmaterial: yang tidak dapat dilihat dengan uang seperti:
 - a. Penempatan yang tepat
 - b. Latihan sistematis
 - c. Promosi objek
 - d. Pekerjaan terjamin
 - e. Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
 - f. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan

- g. Pemberian informasi perusahaan
- h. Fasilitas rekreasi
- i. Penjagaan kesehatan
- j. Perumahan dll.

2.1.4.5 Indikator Motivasi Kerja

Hafidzi dkk (2019), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai driven force (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana.

Kasmir (2018), menyebutkan: "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu".

Riva'l & Mohd.Basri (2019), menyatakan "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama".

Sedangkan menurut Masram (2018), "Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut".

Selanjutnya menurut Masram (2018), "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

2.1.5.2 Manfaat dan Tujuan Kinerja karyawan

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan

manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli di bawah ini:

Menurut (Rozarie, 2018), penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- 1) Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
- 2) Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- 3) Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- 4) Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
- 5) Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- 6) Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

2.1.5.3 Jenis dan Tujuan Kinerja Karyawan

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan

tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Kasmir (2018), menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selanjutnya menurut Rozarie (2019), penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi. Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah:

- 1) Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
- 2) Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
- 3) Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.
- 4) Pendekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dari suatu karyawan terdiri dari beberapa jenis yang memiliki tujuannya masing-masing.

2.1.5.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Selanjutnya menurut Masram (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

- 1) Efektivitas dan efisiensi.
- 2) Otoritas (wewenang).
- 3) Disiplin.
- 4) Inisiatif

Adapun penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
- 2) Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
- 3) Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

- 4) Inisiatif. Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

2.1.5.5 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan perlu dinilai untuk memberikan gambaran atas pencapaian mengenai prestasi ataupun dedikasi yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan. Hal tersebut dapat dinilai melalui beberapa hal seperti sebagaimana berikut disampaikan oleh beberapa ahli: Menurut Masram (2018), menyatakan “meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria kerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki dan diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja karyawan yaitu:

- 1) Stabilitas dan Konsistensi. Kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya.
- 2) Evaluasi Kinerja Anggota Organisasi. Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- 3) Efektivitas Individu Anggota Organisasi. Kriteria yang baik haruslah sensitif terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan.
- 4) Dapat diukur. Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Kalbisiana (2022)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2	Heri Erlangga (2022)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten	Kuantitatif	Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh Signifikann terhadap Kinerja Karyawan
3	Ipan Hilmawan (2020)	Pengaruh Realisasi Pelatihan Kerja dan Kualitas Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Analisis Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa - pelatihan kerja berpengaruh positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan

		pada PT.Rakka Abadi Jaya		terhadap kinerja - pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja - lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - kepuasan kerja sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.
4	Jumawan (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5	Karina Oktaviana Halim (2019)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentosa Plastik Medan.	Kuantitatif	Pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1. Penelitian ini dilakukan Kalbisiana (2022) Tentang Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat penelitian ini menghasilkan Pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif
2. Penelitian ini dilakukan Heri erlangga (2022) Tentang Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor cabang Balaraja Banten, penelitian ini menghasilkan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikann terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif
3. Penelitian yang dilakukan lphan Hilmawan (2020) pengaruh realisasi pelatihan kerja dan kualitas lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT. Rakka Abadi Jaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepuasan kerja sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.
4. Penelitian yang dilakukan Jumawa (2018) tentang analisis pengaruh pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan perusahaan korporasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

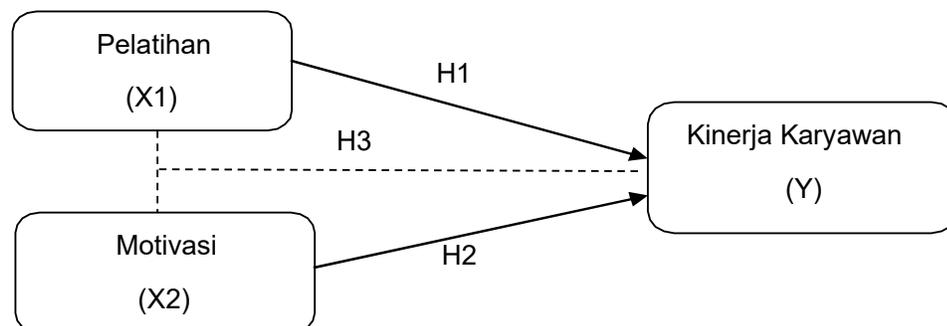
pelatihan dan pengembangan karir secara positif dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

5. Penelitian yang dilakukan Karina Oktavian Hakim (2019) tentang pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentosa Plastik Medan. Penelitian ini mengasikkan pelatihan dan pengembangan karir secara positif dan simultan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pikir

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor tersebut di antaranya adalah pelatihan dan motivasi terhadap karyawan. Melalui pelatihan dan motivasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan, dengan motivasi yang kuat, serta pelatihan yang maksimal diharapkan kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai. Dalam bentuk bagan kerangka konsep penelitian ditunjukkan dalam skema gambar 2.1.

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir



Sumber: Penulis, 2022

Keterangan :

Garis lurus (____)

1. Pengaruh secara parsial variable pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Pengaruh secara parsial variable motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Garis putus-putus (-----)

3. Pengaruh bersama-sama secara simultan variable pelatihan (X1) dan Variabel Motivasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

2.4 Hipotesis Penelitian

Terkait dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

- H1: Diduga bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor KPU Kota Makassar
- H2: Diduga bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada pada kantor KPU Kota Makassar
- H3: Diduga bahwa Pelatihan dan Motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor KPU Kota Makassar