

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Adaapun penelitian terdahulu yang menjadi bahan rujukan bagi penulis dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati., 2020) dengan judul “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV. Ayudya Tabanan Bali”. Penelitian ini Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Ayudya Tabanan Bali. Hal itu berarti jika perusahaan meningkatkan reward, maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan Reward yang berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Ayudya Tabanan Bali disebabkan karena apabila dilihat dari deskripsi data yang diperoleh menunjukkan bahwa reward yang diterapkan di CV. Ayudya Tabanan Bali sudah mencapai kategori cukup, artinya pemberian reward pada perusahaan tersebut sudah cukup baik bagi sebagian besar karyawan sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan pada CV. Ayudya Tabanan Bali.

Meskipun berdasarkan wawancara awal (pra penelitian) ditemukan permasalahan terkait reward karena pada saat itu peneliti hanya mendapatkan informasi dari wawancara dengan beberapa karyawan saja. Namun pada kenyataannya setelah dilakukan penelitian ternyata banyak yang menjawab dalam kuesioner bahwa reward di CV. Ayudya cukup

baik, sedangkan responden yang tidak puas dengan reward di CV. Ayudya terdapat sebanyak tiga orang. Adapun bentuk reward yang ada pada CV. Ayudya Tabanan Bali adalah berupa intrinsic reward (pengkemampuan kerjaan yang muncul dari perasaan individu itu sendiri) dan ekstrinsic reward (pengkemampuan kerjaan yang diperoleh dari orang lain). Adanya pujian (respon positif) dari atasan kepada karyawan pada saat karyawan yang bersangkutan menunjukkan hasil kerja yang memuaskan merupakan salah satu penerapan dari intrinsic reward pada CV. Ayudya.

Pemenuhan intrinsic reward juga dapat terlihat saat karyawan diberikan kesempatan untuk belajar hal baru melalui pelatihan atau training bagi karyawan, terutama karyawan produksi. Selain itu, pemenuhan intrinsic reward juga dirasakan saat karyawan CV. Ayudya diberikan tanggung jawab yang sesuai dengan bidang pekerjaan mereka dan sesuai dengan kemampuan mereka, sehingga timbul kepuasan dari dalam diri yang memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik. Reward berupa gaji pokok dan upah lembur yang diberikan kepada karyawan yang bekerja di CV. Ayudya dianggap sudah cukup baik bagi sebagian besar karyawan. Gaji yang mereka terima dirasa sudah sesuai dengan kontribusi karyawan dalam menaikkan omzet perusahaan. Hal itu menunjukkan bahwa ekstrinsic reward berupa gaji sudah terpenuhi dengan cukup baik dan hal tersebut mampu menimbulkan gairah dalam bekerja sekaligus memotivasi karyawan. Ekstrinsic reward berupa bonus yang diberikan bagi karyawan CV. Ayudya Tabanan Bali dianggap sudah

cukup baik bagi sebagian besar karyawan. CV. Ayudya akan memberikan bonus setiap bulan apabila karyawan mampu memproduksi mencapai target yang telah ditentukan. Hal itu mampu membuat karyawan termotivasi untuk menunjukkan kemampuan terbaik dan menjadi semakin produktif.

2. Penelitian ini dilakukan oleh (Silfia, 2017) dengan judul “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)”. Penelitian ini Secara keseluruhan distribusi frekuensi pada variabel X1 (reward), variabel X2 (punishment), variabel Y1 (motivasi kerja karyawan), dan variabel Y2 (Kinerja Karyawan) pada PT. Panin Bank Tbk Area Miro Jombang telah berjalan dengan baik. Hasil pengumpulan data sekunder bahwa reward pada PT. Panin Bank Tbk Area Miro Jombang berupa gaji setiap bulannya, tunjangan berbentuk tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan, Bonus berbentuk wisata yang dilakukan karyawan atas kesepakatan bersama, Pengkemampuan kerja interpersonal berupa pujian yang dilakukan pemimpin.

Pelatihan pada PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang dilaksanakan berdasarkan kinerja dan masa kerja. Achievement atau pencapaian berupa rasa puas dan bangga dan yang terakhir mengenai otonomi yaitu karyawan memiliki hak yang sama dalam mengambil keputusan sesuai dengan peraturan perusahaan. Punishment pada PT. Panin Bank Tbk Area Miro Jombang yaitu berupa phase out. Motivasi disana berupa training secara berkala dari manajemen dan brifing harian

serta meeting baik mingguan maupun bulanan. Penilaian kinerja karyawan pada PT. Panin Bank Tbk terdiri dari 2 bagian utama yaitu melalui hasil kerja dan prestasi dengan tingkat penilaian sebesar 70% serta melalui implementasi tata nilai I CARE sebesar 30%. Reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Punishment berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian ini dilakukan oleh (Yuyun, 2021) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Di Prama Sanur Beach-Bali”. Penelitian ini Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan , maka dapat disimpulkan sesuai dengan idenfitikasi masalah yaitu sebagai berikut: Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Prama Sanur Beach Bali. Makin sering pelatihan dilaksanakan maka motivasi, karyawan juga diharapkan semakin meningkat. Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Prama Sanur Beach Bali. Makin berkualitas pelatihan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Prama Sanur Beach Bali. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja secara positif dan

signifikan pada karyawan Prama Sanur Beach Bali. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan Prama Sanur Beach Bali. Hal ini berarti pelatihan yang diterima karyawan selama ini mampu meningkatkan kinerja, demikian pula dengan motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi berperan penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan terhadap organisasi yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

4. Penelitian ini dilakukan oleh Rangga (2020) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) KetindanLawang)”. Penelitian ini Pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan pemilihan metode pelatihan yang sesuai dengan kemampuan / kompetensi pegawai dan orientasi instansi terhadap kinerja pegawai dalam mengerjakan tugas di waktu sekarang dan di masa yang akan datang, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja pegawai dengan bukti bahwa mayoritas responden menjawab setuju tentang adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja setiap pegawai. Motivasi yang diberikan atasan terhadap pegawai didasari untuk meningkatkan kinerja, motivasi dilakukan dengan berbagai cara baik melalui, peningkatan gaji pegawai, komunikasi langsung atasan ke bawahan maupun menciptakan lingkungan yang baik antara sesama pegawai. Sehingga pegawai lebih semangat, nyaman bekerja dan terdorong untuk melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai dalam

melaksanakan tugas yang diberikan sudah baik dan kompeten, karena peneliti merasa bahwa dalam waktu melakukan penelitian tidak pernah melihat pegawai menggangur di saat jam kerja dan seluruhnya aktif, itu terbukti dengan hasil penelitian yang dilakukan peneliti menunjukkan mayoritas pegawai menjawab bahwa kinerja yang diberikan demi kemajuan instansi sudah maksimal.

## **B. Uraian Teori**

### **1. Teori *Reward***

#### **a. Pengertian *Reward***

Reward merupakan suatu bentuk teori penguatan positif yang bersumber dari teori behavioristik. Menurut (Astuti et al., 2018) menjelaskan bahwa Reward adalah alat untuk mendidik anak-anak supaya anak dapat merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penggajian.

Menurut (Suak et al., 2017) menjelaskan bahwa Reward adalah salah satu alat pendidikan. Sebagai alat yang mempunyai arti penting dalam pembinaan watak anak didik. Sedangkan Menurut (Sofiati, 2021) menyatakan bahwa reward merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawainya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Penggajian berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka.

Reward menjadi suatu hal yang penting dikarenakan dapat memicu semangat pegawai didalam melakukan suatu pekerjaan. Semangat tersebut dapat menjadi hasil kerja yang baik baik para pegawai, reward menjadi suatu bagian yang ditunggu-tunggu oleh seorang pegawai,

Program penggajian penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting, satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya penggajian mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Kentjana & Nainggolan, 2018).

Dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa reward adalah segala sesuatu yang berupa penggajian yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada siswa karena hasil baik dalam proses pendidikannya dengan tujuan agar senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji.

#### **b. Tujuan Reward**

Tujuan Pemberian Reward Reward adalah salah satu alat pendidikan, jadi dengan sendirinya maksudnya Rewad itu ialah sebagai alat untuk anak-anak supaya anak dapat merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penggajian. Adapun tujuan pemberian reward menurut (Mas'ud, 2017) ada beberapa tujuan reward yaitu sebagai berikut :

- 1) Menarik Reward harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi. Dengan maksudnya orang yang

berkualitas dalam organisasi, maka organisasi akan jauh menjadi lebih baik sehingga akan membuat intern dan eksteren organisasi akan menjadi baik sehingga peserta didik akan lebih tertarik untuk melakukan hal-hal yang jauh lebih bermanfaat untuk dirinya maupun untuk orang lain, baik itu di lingkungan sekolah, rumah maupun masyarakat.

- 2) Mempertahankan Reward juga bertujuan untuk mempertahankan perilaku baik peserta didik dengan segala macam strateginya. Sistem reward yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah peserta didik yang berperilaku tidak baik. Karena peserta didik akan merasa memiliki tanggung jawab kepada dirinya sendiri dalam hal berbuat atau bersikap yang lebih baik sebelum reward itu diberikan.
- 3) Kekuatan Adanya kekuatan yang harus dimiliki oleh peserta didik dalam mempertahankan sesuatu (bersikap menjadi baik), sangat dibutuhkan. Karena tanpa adanya kekuatn, maka peserta didik akan kembali melakukan perbuatan atau bersikap yang kurang baik untuk kesekian kalinya.
- 4) Motivasi Sistem Reward yang baik harus mampu meningkatkan motivasi peserta didik untuk mencapai prestasi yang jauh lebih tinggi, utamanya dalam hal efektif.
- 5) Pembiasaan Setelah keempat tujuan dari Reward tersebut berjalan efektif, maka hal yang tidak kalah pentingnya ialah pembiasaan diri untuk berbuat baik sehingga akan terus menerus menjadi lebih baik. Tujuan pemberian reward adalah untuk lebih mengembangkan dan

mengoptimalkan motivasi yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik dalam artian siswa melakukan suatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadaran siswa itu sendiri dan dengan reward itu juga diharapkan dapat membangun suatu hubungan yang positif antara guru dan siswa, karena Reward itu adalah bagian dari pada rasa cinta kasih sayang seorang guru kepada siswa.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Reward**

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (reward) menurut (Sofianti, 2021), yaitu :

- 1) Konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (reward) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan.
- 2) Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan.
- 3) Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
- 4) Administrasi merupakan faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan

pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi

#### **d. Indikator Reward**

Menurut (Dymastara & Onsardi, 2020) indikator reward adalah sebagai berikut :

##### 1) Gaji dan bonus

Gaji dan bonus merupakan komponen reward yang sangat penting bagi pegawai, gaji dalam hal ini termasuk ke dalam tambahan gaji dan bonus yang diberikan oleh pimpinan kepada para pegawai.

##### 2) Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya, berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atau presentasi kinerja misalnya dalam bentuk tunjangan.

##### 3) Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan prospek dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga dapat memberikan kinerja yang lebih baik.

##### 4) Penggajian psikologi dan sosial

Penggajian psikologi dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya. Namun penggajian ini penting bagi pegawai merasa ingin diterima dan diperlakukan dengan baik.

## 5) Liburan

Reward juga dapat diberikan dalam bentuk memberikan liburan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik

## 2. Teori Pelatihan

### a. Pengertian pelatihan

Menurut (Safitri, 2019) “pelatihan merupakan suatu proses yang sangat penting dalam menyediakan tenaga kerja yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan standart operasional yang sangat penting dalam menyediakan tenaga kerja yang kompeten”. (Andi Prayogi & M Nursidin, 2018) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan, banyak cara yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah melakukan pelatihan. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para karyawan, pelatihan harus lah dilakukan dengan tepat agar pelatihan kerja dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap perusahaan,

Menurut (Aditya et al., 2015) “Pelatihan adalah suatu usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang dipikulnya atau sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya”.

Dari defenisi diatas disimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan guna meningkatkan kinerja para karyawan.

### **b. Tujuan pelatihan**

Pelatihan bertujuan untuk mendapatkan beberapa hal, seperti dibawah ini :

- 1) Karyawan yang *qualified* dan potensial
- 2) Karyawan yang jujur dan berdisiplin
- 3) Karyawan yang cakap dan penempatannya yang tepat
- 4) Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja
- 5) Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan
- 6) Karyawan yang dapat bekerja sama baik secara vertikal maupun horizontal
- 7) Karyawan yang dinamis dan kreatif
- 8) Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya
- 9) Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi
- 10) Mengurangi tingkat absensi dan *turnover* karyawan
- 11) Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan
- 12) Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri
- 13) Karyawan yang mempunyai perilaku dan budaya malu

Menurut (Soetrisno, 2016) menyatakan bahwa pelatihan memiliki tujuan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Untuk meningkatkan kemampuan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.
- 2) Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.
- 3) Untuk membantu masalah operasional.
- 4) Untuk menyiapkan karyawan dalam pelatihan.
- 5) Untuk memberorientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya.
- 6) Untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan bisnis operasional-operasional industri sejak hari pertama masuk kerja.
- 7) Memperoleh kemajuan sebagai kekuatan yang produktif dalam perusahaan dengan jalan mengembangkan kebutuhan kemampuan, pengetahuan dan sikap.
- 8) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktifitas.
- 9) Memenuhi perencanaan sumber daya manusia yang memiliki loyalitas dan kerja sama yang tinggi.

### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan**

Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Berdasarkan penjelasan (Rivai, 2016), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu :

- 1) Efektivitas biaya
- 2) Materi program yang dibutuhkan
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- 5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

#### **d. Indikator pelatihan**

Menurut (Fitrah, 2017) Indikator yang menjadi penilaian suatu pelatihan adalah sebagai berikut :

##### 1) Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan hasil pemikiran seseorang tentang pekerjaan yang akan dijalaninya. Desain pekerjaan akan sesuai dengan kemampuan seorang karyawan.

##### 2) Kecakapan

Kecakapan sangat diperlukan sebagai bahan untuk melakukan seleksi karyawan, kecakapan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

##### 3) Kemampuan

Kemampuan merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kemampuan setiap karyawan berbeda, untuk itu seleksi sesuai dengan kemampuan karyawan sangat menentukan kinerja yang dihasilkan.

#### 4) Keahlian

Keahlian merupakan kemampuan khusus yang dimiliki oleh seorang karyawan, didalam proses seleksi penyelia harus mampu mengetahui setiap keahlian karyawannya.

#### 5) Kreatifitas

Kreatifitas setiap karyawan dapat memberikan inovasi terhadap suasana pekerjaan didalam suatu perusahaan. Kinerja suatu perusahaan ditentukan pula oleh tingkat kreatifitas karyawannya

### **3. Teori Kemampuan Kerja**

#### **a. Pengertian Kemampuan Kerja**

Menurut (Sembiring et al., 2021) kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau kemampuan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Menurut (Sinambela & Lestari, 2022) Kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.

(Ghozali, 2017) menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam

pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan kerja dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

#### **b. Jenis – Jenis Kemampuan Kerja**

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal, (Edy sutrisno, 2016), yaitu:

- 1) Kemampuan Teknis Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
- 2) Kemampuan bersifat manusiawi Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
- 3) Kemampuan Konseptual Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

### **c. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kemampuan Kerja**

Menurut (Pamungkas et al., 2017) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Keyakinan dan Nilai – nilai
- 2) Kemampuan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik kepribadian
- 5) Motivasi
- 6) Isu emosional

Menurut (Sinuhaji, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (kownledge) dan faktor kemampuan (skill).

- 1) Pengetahuan (kownledge) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.
- 2) Kemampuan (skill) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

### **d. Indikator Kemampuan Kerja**

Terdapat beberapa indikator kemampuan kerja karyawan, menurut (Putri et al., 2015) kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan

(knowledge) dan kemampuan (skill) yang dimiliki seseorang. Pengetahuan dan kemampuan sangat berpengaruh dari pendidikan dan latihan.

Pengetahuan diukur dengan indikator-indikator, yaitu :

- 1) Tingkat pendidikan formal yang dimilikinya
- 2) Pelatihan teknis yang pernah diikutinya
- 3) Kemampuan menguasai pekerjaan.

Kemampuan diukur dengan indikator-indikator, yaitu :

- 1) Petunjuk teknis pekerjaan.
- 2) Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pendidikan diartikan sebagai proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pelatihan adalah serangkaian aktifitas yang diprogram untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman, pengetahuan, dan kemampuan.

#### **4) Teori Motivasi Kerja**

##### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja bersumber dari adanya kemauan dari dalam diri untuk berkembang dan lebih maju, penghasilan atau gaji yang diterima dan prestasi yang akan dicapai. "Motivasi kerja penting karena motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar lebih giat lagi dalam bekerja dan antusias mencapai hasil yang

optimal”(Rivaldo & Ratnasari, 2020). Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar,fasilitas yang memadai,pimpinan yang mengayomi lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain- lain (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Menurut (Fransiska & Tupti, 2020) “motivasi merupakan salah satu yang mempengaruhi perilaku manusia, Motivasi juga disebut sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang bisa membuat seseorang termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal”.

Menurut (Fransiska & Tupti, 2020) motivasi merupakan keadaan yang ada dalam diri seseorang untuk mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai sebuah tujuan.

Motivasi Kerja merupakan sesuatu hal yang membujuk seseorang untuk melakukan sebuah kegiatan atau pekerjaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai, maka akan memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha untuk memotivasi akan semakin tinggi produktifitas kerja yang sedang dikerjakan.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja**

Menurut (Jufrizen, 2021) Faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah

##### 1) Karakteristik individu

Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau

kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

## 2) Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah pekerjaan yang dirancang dengan menggunakan lima dimensi pekerjaan pokok, yaitu variasi kemampuan, identitas tugas, signifikan tugas, otonomi dan umpan balik agar kebutuhan psikologis karyawan dalam bekerja terpenuhi, sehingga memotivasi karyawan dalam bekerja.

## 3) karakteristik situasi kerja

Karakteristik situasi kerja adalah faktor yang ada dalam lingkungan kerja seseorang sebagai karyawan, karakteristik situasi kerja diklasifikasikan menjadi 2 yaitu lingkungan kerja langsung dan lingkungan kerja tidak langsung

### **c. Indikator Motivasi**

Menurut (Jufrizen, 2018) indikator motivasi kerja yang dijadikan sebagai penilaian adalah sebagai berikut :

#### 1) Kerja Keras

Kerja keras adalah kegiatan yang dikerjakan secara bersungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai, Kerja keras menunjukkan tolak ukur motivasi seorang karyawan didalam melakukan pekerjaan yang sedang dikerjakannya.

#### 2) Cita-cita yang tinggi

Cita-cita merupakan suatu keinginan yang timbul dalam pemikiran seseorang, cita-cita yang tinggi diartikan bahwa mempunyai keinginan

yang kuat untuk mencapai keinginan, Cita-cita yang tinggi dapat dijadikan sebagai motivasi didalam meningkatkan kinerja seseorang

3) Orientasi tugas/sasaran

Orientasi tugas/sasaran merupakan jenis dan deskriptif tugas yang dimiliki oleh setiap karyawan yang sedang bekerja, Tugas yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan akan memberikan motivasi untuk bekerja sesuai dengan harapan

4) Rekan kerja yang dipilih

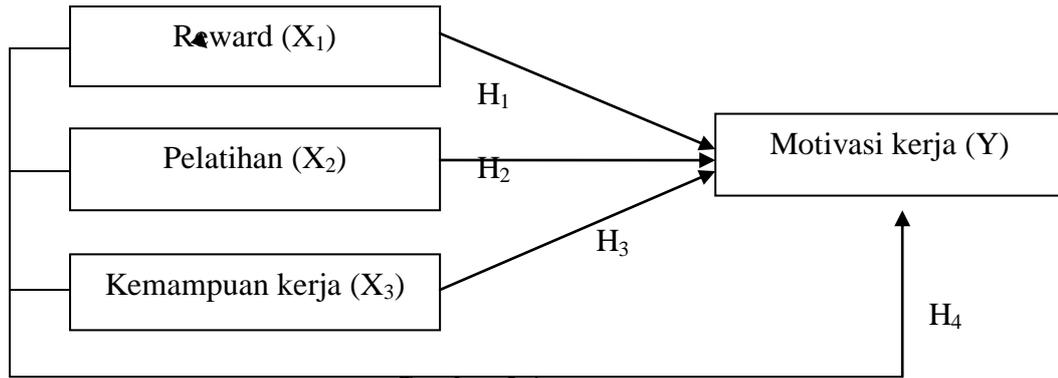
Rekan kerja juga dapat menjadi motivasi karyawan pada saat bekerja, karena sesama rekan kerja akan memberikan semangat dan dukungan pada saat bekerja sama.

5) Usaha untuk maju

Usaha ialah upaya yang dilakukan oleh seseorang didalam mencapai suatu tujuan usaha, Usaha dalam diri seseorang untuk maju akan menjadi motivasi tersendiri didalam meningkatkan kinerja

### **C. Kerangka konseptual**

Untuk memperjelas variabel-variabel membandingkan kinerja pegawai, maka kerangka pemikiran teoritis yang dibuat oleh peneliti adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1

## Kerangka Konseptual

**D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual maka peneliti menetapkan hipotesis di dalam penelitian yaitu :

1. Reward secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan target pada karyawan Grand Permata Hotel Cikampak
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada karyawan dalam menyelesaikan target Grand Permata Hotel Cikampak
3. Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan target pada karyawan Grand Permata Hotel Cikampak
4. Reward, pelatihan dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan target pada karyawan Grand Permata Hotel Cikampak.