

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pelatihan Kerja

Pelatihan kepada karyawan dapat dipandang sebagai sinyal kepada karyawan bahwa organisasi peduli dan menghargai kontribusi mereka, (Mansour et al., 2022). Sedangkan Menurut (David D. Dubois et al., 2019) training atau pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran yang berhubungan dengan kompetensi pekerjaan, pengetahuan, keterampilan dan perilaku oleh karyawan. Kemudian pelatihan merupakan proses terstruktur yang dirancang sedemikian mungkin untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh suatu karyawan. (Sze et al., 2019). Menurut teori pertukaran sosial, kesempatan pelatihan tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga memperkuat hubungan sosial-emosional antara organisasi dan karyawan. Pelatihan adalah proses sistematis untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif. (Bohlander George W.; Snell, 2019). Menurut (Agustyaningrum et al., 2022) dalam penelitiannya bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dapat meningkatkan motivasi dan, pada gilirannya, meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Kemudian menurut (Hasibuan, 2020) menjelaskan bahwa pelatihan kerja merupakan usaha peningkatan pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja karyawan sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. (Mangkunegara, 2020), pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur

sistematik dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Berdasarkan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah Pelatihan bertujuan untuk mempersiapkan individu dalam melaksanakan tugas-tugas mereka saat ini, sementara pengembangan bertujuan untuk membekali karyawan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk masa depan.

2.1.1. Metode Pelatihan

Menurut (Hasibuan, 2020) juga mengidentifikasi beberapa metode pelatihan kerja, antara lain:

1. *On the Job Training*: Metode pelatihan yang dilakukan di tempat kerja dengan melibatkan karyawan langsung dalam pekerjaan yang sesungguhnya.
2. *Off the Job Training*: Metode pelatihan yang dilakukan di luar tempat kerja, seperti seminar, workshop, atau pelatihan di lembaga pendidikan.

2.1.1.1. Faktor-Faktor Pelatihan

Faktor yang memengaruhi ada beberapa *factor* yang mempengaruhi pelatihan, (Sze et al., 2019)

1. Dukungan Manajemen

Dukungan dari manajemen sangat penting bagi pelatihan dengan manajemen memberikan dukungan dan perhatian lebih kepada program pelatihan dalam bentuk dukungan dan sumber daya maupun pengakuan akan pentingnya pelatih maka akan meningkatkan program pelatihan.

2. Kebutuhan dan kesiapan karyawan

Kebutuhan dan kesiapan karyawan akan membuat pelatihan berhasil jika sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pelatihan yang relevan yang dimiliki oleh karyawan

akan cenderung antusias dalam mengikuti program-program yang disediakan oleh Perusahaan.

3. Keterlibatan karyawan

Karyawan yang terlibat dalam Perusahaan maka akan berkomitmen untuk mengikuti pelatihan. Tingkat keterlibatan karyawan dalam Perusahaan sebelum dan setelah melakukan pelatihan akan mempengaruhi hasil pelatihan, sehingga akan berdampak pada pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2.1.1.3. Indikator Pelatihan Kerja

Menurut (Sze et al., 2019) Pelatihan yang terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan sebagai upaya memaksimalkan pekerjaan dan mampu berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa indikator dalam pelatihan yaitu:

1. Kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan

Tujuan dari kesesuaian pelatihan dan pekerjaan adalah untuk menciptakan sinergik antara kebutuhan pelatihan karyawan dan tuntutan pekerjaan sehingga mendukung budaya organisasi dalam pengembangan dan keterlibatan guna mencapai kinerja yang optimal dalam Perusahaan

2. Peningkatan kompetensi

Tujuan dalam peningkatan kompetensi adalah untuk mencapai beberapa hal yang penting yang mendukung efektifitas individu dalam organisasi.

3. Kualitas materi dan penyampaian.

Kualitas materi dan penyampaian pelatihan sangat penting untuk memasyikan bahwa pelatihan efektif dalam meningkatkan kompetensi karyawan dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan.

4. Dampak pada keterlibatan karyawan

Tujuan pada keterlibatan karyawan dalam pelatihan yaitu berkontribusi dalam pelatihan terhadap peningkatan kerja dan produktivitas karyawan dan keberhasilan jangka Panjang sekaligus memberikan dampak yang positif bagi kesuksesan dalam suatu organisasi secara keseluruhan.

5. Penerapan dalam pekerjaan

Tujuan dalam penerapan pekerjaan adalah bagaimana pelatihan dapat diintegrasikan kedalam lingkungan kerja untuk meningkatkan efektivitas karyawan dan kinerja organisasi.

6. Evaluasi

Evaluasi adalah suatu proses sistematis untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan informasi guna menilai sejauh mana tujuan suatu program, kegiatan, atau kebijakan telah tercapai.

2.1.2. Kompetensi

Menurut Gultom dalam (Indriani & Jahani, 2024) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Wibowo dalam (Suryani & Ekawati, 2023) menyatakan kompetensi adalah kapasitas untuk melaksanakan tugas dengan menggunakan pengetahuan, pengalaman, dan etos kerja yang dibutuhkan melalui pengetahuan keterampilan dan sikap.

Kompetensi menurut Robert (Rohida, 2018) adalah sebagai berikut Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan tugas, tugas atau peran secara memadai. Sedangkan menurut Noe dalam (Tarigan & Setiawan, 2020), Kompetensi adalah kemampuan individu dalam melaksanakan tugas profesinya yang merupakan gabungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut, Handoko dalam (Nofiar et al., 2021). Moeheriono dalam (Meidita, 2019a) menyatakan Kompetensi merupakan suplemen atau pelengkap terhadap deskripsi jabatan (job description) atau spesifikasi jabatan (job specification), yang sudah kita kenal dalam manajemen sumber daya manusia selama ini. Kompetensi ini telah merinci lebih jauh lagi mengenai pengetahuan, keterampilan serta atribut personal individu seseorang.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan atribut personal yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif dan profesional.

2.1.2.1. Fungsi Kompetensi

Menurut Ruky (Tarigan & Setiawan, 2020) berpendapat konsep kompetensi menjadi semakin populer dan telah banyak digunakan oleh unit-unit kerja, terutama perusahaan besar karena berbagai alasan, yaitu:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai
2. Alat seleksi karyawan
3. Memaksimalkan produktivitas
4. Dasar pengembangan sistem remunerasi
5. Memfasilitasi adaptasi terhadap perubahan

6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

2.1.2.2. Indikator Kompetensi

Menurut (Hutahaean, 2020) beberapa aspek yang menjadi indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (Knowledge)
2. pemahaman (Understanding)
3. Kemampuan (Skill)
4. Nilai (Value)

2.1.3. Motivasi

Menurut Prinsyah dalam (Ifyar et al., 2024) 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. Motivasi adalah keadaan atau energi yang mendorong pekerja untuk memenuhi tujuan organisasi yang ditetapkan oleh perusahaan Mangkunegara dalam (Suryani & Ekawati, 2023). Menurut (van Tuin et al., 2020), Teori X menyatakan bahwa untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan pengawasan yang ketat, dipaksa serta diarahkan supaya bekerja dengan sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan pada teori X ini adalah motivasi negatif dengan memberikan hukuman yang tegas. Sedangkan dalam teori Y merupakan motivasi positif yaitu dengan memotivasi karyawan dilakukan dengan peningkatan partisipasi, kerjasama yang baik sehingga mereka akan mendapatkan timbal balik berupa hadiah bagi mereka yang mempunyai prestasi yang baik. Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Sutrisno, 2020)

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau setuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Nguyen et al., 2020). Motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik yang dilakukan secara sadar dan bekerja dengan baik guna mencapai tujuan.

Berdasarkan teori di atas dapat di simpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan kekuatan yang tersembunyi dalam diri setiap individu, yang dapat dipicu dan dikembangkan melalui berbagai tekanan eksternal serta imbalan, baik moneter maupun non-moneter. Faktor-faktor ini berperan penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang.

2.1.3.1. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja menurut (van Tuin et al., 2020) pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Meningkatkan tanggung jawab
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi, dan
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, (Mangkunegara, 2020)

1. Faktor Intrinsik

Faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai yang menggerakkan mereka untuk mencapai hasil yang baik dikenal sebagai faktor intrinsik. Beberapa contoh dari faktor intrinsik adalah;

a. Prestasi

Prestasi adalah hasil yang diperoleh dalam menjalankan tanggung jawab dan perannya, tergantung pada kemampuan, usaha, dan peluang yang dimiliki oleh karyawan.

b. Pengakuan

Pengakuan adalah kondisi di mana individu mendambakan pengakuan atas eksistensinya, serta pengakuan yang diperoleh dari atasan di lingkungan kerja mereka, baik terkait status maupun pencapaian yang telah dilakukan dengan berbagai metode.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab berarti sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan semua tugasnya sesuai dengan pedoman dan arahan yang telah ditetapkan dengan efektif.

d. Pengembangan potensi individu (advancement)

Penguatan kemampuan pribadi adalah kesempatan yang dimiliki karyawan untuk bergerak maju dan tumbuh dalam pekerjaan mereka, seperti peningkatan pangkat, promosi, dan sebagainya.

2. Faktor Ekstrinsik

Ekstrinsik merupakan elemen yang berasal dari lingkungan luar individu yang dapat mendorong semangat kerja seorang karyawan. Beberapa contoh faktor ekstrinsik meliputi:

a. Gaji

Gaji adalah bentuk kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang bagi hasil kerja karyawan. Penetapan gaji yang adil perlu disesuaikan dengan beban kerja yang ditanggung oleh karyawan tersebut. Pembayaran upah atau gaji

dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan fisik dasar serta standar hidup minimal.

b. Kondisi kerja

c. Kondisi kerja adalah keadaan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugas, baik dari segi faktor fisik, mental, maupun ketentuan yang ada, yang dialami oleh pegawai dan berpengaruh pada kepuasan serta efisiensi kerja mereka.

d. Supervisi

Pengawasan yang efektif bertujuan untuk memberikan arahan, membimbing kinerja staf dengan benar, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

2.1.3.3. Indikator Motivasi

Motivasi diukur menggunakan lima indikator, menurut (Hasibuan, 2020) yaitu

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan lainnya. Kebutuhan ini meliputi, Makanan dan minuman, Tempat tinggal, Pakaian dan dll.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan seseorang akan perlindungan dari ancaman fisik maupun psikologis, baik yang datang dari lingkungan kerja maupun kehidupan sehari-hari, seperti keamanan kerja (tidak takut diberhentikan secara tiba-tiba, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dll.

3. Kebutuhan hubungan social

Merupakan kebutuhan seseorang untuk diterima, dihargai, dan merasa menjadi bagian dari kelompok atau lingkungan sosialnya, baik di dalam maupun di luar

tempat kerja, seperti hubungan baik dengan rekan kerja, dukungan dari atasan dan bawahan dan kesempatan untuk berkomunikasi dan bersosialisasi.

4. Kebutuhan pengakuan

Kebutuhan individu untuk mendapatkan penghargaan, pujian, dan pengakuan atas prestasi, kemampuan, serta kontribusinya dalam pekerjaan, seperti penghargaan atas kinerja atau pencapaian kerja, promosi jabatan dan tanggung jawab yang lebih besar.

5. Kebutuhan akan mengaktualisasikan diri.

Puncak dari hierarki kebutuhan manusia, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri sepenuhnya, mencapai prestasi maksimal, dan menjadi pribadi yang sesuai dengan kemampuannya, seperti Kesempatan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi, tantangan dalam pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat dan pencapaian tujuan pribadi dan profesional

2.1.4. Kinerja Karyawan

Adapun menurut Fahmi dalam (Ifyar et al., 2024) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sinambela dalam (Susilo et al., 2022) bahwa kinerja karyawan didefinisikan "sebagai kemampuan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu". Sedangkan menurut Robbins dalam (Uli Patricia & Ekawati, 2024) kinerja merupakan fungsi dari suatu kemampuan, motivasi kerja, dan kesempatan dalam bekerja. Sedangkan menurut (Adhari, 2021) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dan kualitas dari pekerjaan tersebut.

Edison dalam (Danisa & Komari, 2023) kinerja adalah hasil dari suatu proses dimana seluruh faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diidentifikasi lalu diukur selama periode tertentu. Sedangkan menurut (Kasmir, 2019) Kinerja dapat dijelaskan sebagai hasil dari kerja dan perilaku yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merujuk pada seberapa efektif seseorang menjalankan strategi organisasi dalam mencapai tujuan tertentu yang berkaitan dengan perannya, serta menunjukkan kompetensi yang relevan bagi organisasi tersebut.

2.1.4.1. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut (Adhari, 2021) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mereka

Kemampuan yang diperoleh melalui jalur formal, seperti pendidikan di sekolah atau perguruan tinggi, dapat secara langsung memengaruhi kinerja karyawan.

2. Motivasi

Motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan mereka. Dengan demikian, motivasi ini bersifat spesifik, yang mencakup pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan berbagai bentuk penghargaan lainnya. Fasilitas yang disediakan merupakan dukungan untuk memastikan kelancaran dalam melaksanakan tugas, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dalam menjalankan pekerjaan mereka.

3. Dukungan yang diterima

Fasilitas yang memadai sangat mendukung pelaksanaan pekerjaan dan berkontribusi secara tidak langsung terhadap pencapaian kinerja. Dengan fasilitas

yang terpenuhi, karyawan akan lebih mampu menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Pemberian pekerjaan oleh perusahaan kepada karyawan memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja mereka. Ketika karyawan merasa puas dengan tugas yang diemban, rasa cinta terhadap perusahaan dan pekerjaan pun akan muncul. Hal ini, pada gilirannya, akan berdampak positif pada kinerja mereka.

5. Hubungan mereka dengan organisasi

Hubungan antar karyawan di tempat kerja ternyata berpengaruh besar terhadap kinerja mereka, meskipun pengaruh ini bersifat tidak langsung. Ketika lingkungan organisasi kerja terasa nyaman dan hubungan antar rekan kerja terjalin secara harmonis, hal ini akan memunculkan semangat kerja yang tinggi. Semangat tersebut, pada gilirannya, akan berdampak positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

2.1.4.2. Kriteria – kriteria kinerja karyawan

Menurut (Kasmir, 2019) mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Memahami pekerjaan dengan baik akan menghasilkan kualitas kerja yang baik.

3. Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan untuk mencapai tujuan.

4. Kepribadian

Karakter yang dimiliki seseorang

5. Motivasi Kerja

Dorongan yang mendorong individu untuk menjalankan fungsi Kepemimpinan, sikap seorang pemimpin dalam mengorganisir, mengawasi, dan memimpin anggota timnya dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang telah ditentukan.

6. Gaya kepemimpinan

Sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

7. Budaya organisasi

Norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

8. Kepuasan kerja

Perasaan seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.

9. Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja

10. Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempat bekerja.

2.1.4.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2020), Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut dibawah ini :

1. Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan.

2. Kuantitas

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

3. Kerjasama

Kekompakkan karyawan dalam menjalankan tugas, melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan organisasi.

4. Tanggung Jawab

Suatu akibat lebih lanjut dilaksanakan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Indikator dari tanggung jawab antara lain :

2.2. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian (Oceano Fauzan, 2022) yang berjudul pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, pelatihan kerja, motivasi dan prestasi kerja pada karyawan PT Kealyn Mandiri Sejahtera. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini, secara parsial kemampuan kerja terhadap motivasi memiliki pengaruh negatif tidak signifikan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan pelatihan kerja terhadap motivasi memiliki pengaruh negatif tidak signifikan, begitu juga pada variabel kemampuan kerja terhadap prestasi kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan, serta pada variabel motivasi terhadap prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan secara simultan kemampuan kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja melalui motivasi terhadap prestasi kerja memiliki pengaruh positif.

Berdasarkan penelitian (Janumurti et al., 2024) pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan menggunakan motivasi kerja sebagai variabel intervensi di CIMB Cabang Niaga Kediri. Subjek penelitian ini adalah 200 karyawan lembaga keuangan CIMB Niaga, cabang Kediri. Sampel terdiri dari 67 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan

adalah analisis deskriptif dan Partial Least Square (PLS). Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa: (1) Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan metode bootstrap, pelatihan memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan metode bootstrapping, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan. (3) Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan metode bootstrapping, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan dan motivasi. (4) Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti melalui metode bootstrapping, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dan motivasi. (5) Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti melalui metode bootstrapping, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel motivasi dan kinerja karyawan. (6) Hubungan antara pelatihan dan peningkatan kualitas kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan. (7) Hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dengan peningkatan kualitas kinerja karyawan dimediasi oleh variabel motivasi.

Berdasarkan penelitian (Fairuz Denaya Hafnidafitri et al., 2024) yang berjudul pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian ini hipotesis H1, studi ini menemukan bahwa pelatihan meningkatkan motivasi untuk bekerja. Selain itu, ada bukti kuat bahwa pengalaman kerja berdampak positif pada motivasi, memberikan kepercayaan pada hipotesis H2. Hasil juga menunjukkan bahwa motivasi meningkatkan kinerja, memberikan kepercayaan pada hipotesis H3. Ada bukti kuat bahwa pelatihan dan

pengalaman kerja secara signifikan meningkatkan kinerja, memberikan kepercayaan pada hipotesis H4 dan H5, masing-masing.

Berdasarkan penelitian (Suryani & Ekawati, 2023) yang berjudul pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sebagai variabel intervening pada PT. Sisir Katarindo, Kabupaten Bekasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, data diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan ke seluruh karyawan PT. Sisir Katarindo yang berjumlah 50 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden atau sama dengan jumlah populasi, teknik pengambilan sampelnya total sampling. Analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen (eksogen) Pelatihan (X1), Motivasi (X2), variabel dependen (endogen) Kinerja Karyawan (Y) dan variabel intervening Kompetensi (Z). Hasil penelitian dengan $\alpha = 0.05$ menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan (P-values 0.00, T-Statistic 6.324) besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dalam kategoritinggi (f-square 0.918). Terdapat pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan (P-value 0.029 T-Statistic 2.189) besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja dalam kategori sedang (f-square, 0.184). Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (P-value 0.525, T-Statistic 0.620). Terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan terhadap kompetensi (P-values 0.001, T-Statistic 3.322) besarnya pengaruh pelatihan terhadap kompetensi adalah sedang (f-square 0.3). Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi (P-values 0.531, T-Statistic 0.627), pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sebagai variabel intervening (P-values 0.555 dan T-Statistic 0.59), motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sebagai variabel intervening (P-values 0.786 dan T-Statistic 0.271).

Berdasarkan penelitian (Meidita, 2019) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif populasi 101 dan sampel yang digunakan sebanyak 101 karyawan yaitu menggunakan sampel jenuh. Serta penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian ini terlihat bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pelatihan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja tidak melalui motivasi kerja, kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui Motivasi Kerja.

Berdasarkan penelitian (Sylvia Saragi Sitio Vera, 2022), Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kemampuan Kerja sebagai Variabel Intervening. Kemampuan kerja karyawan yang memadai diharapkan dapat memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mampu mendukung pelaksanaan tugas secara efisien, efektif serta professional. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening. Populasi pada penelitian ini berjumlah 150 karyawan dengan sampel yang digunakan sebanyak 109 responden dengan menggunakan rumus Slovin. Penelitian yang digunakan adalah explanatory dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM- PLS) dengan menggunakan PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja dan kompetensi terhadap kinerja. Namun terdapat tidak ada pengaruh tidak langsung pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian (Ariyanto, 2023) yang berjudul pengaruh Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kemampuan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikasi deskriptif dan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner (kuesioner) adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya untuk dijawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Penduduk dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai berstatus PNS di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur selama periode penelitian ini berlangsung, yakni sebanyak 60 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik saturasi atau sensus karena seluruh populasi, yakni sebanyak 60 orang dijadikan sampel penelitian. Alat analisis yang digunakan adalah analisis PLS. Berdasarkan uraian pelatihan, motivasi kerja, kinerja karyawan dan kemampuan kerja di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur, pelatihan kerja menunjukkan kategori terlatih, motivasi kerja menunjukkan kategori sangat tinggi, kemampuan kerja menunjukkan kategori sangat tinggi dan kinerja karyawan menunjukkan kategori sangat baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan memiliki efek yang signifikan terhadap kemampuan kerja, motivasi kerja memiliki efek yang signifikan dan positif terhadap kemampuan kerja, pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian (Mutiya et al., 2022) ini yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervensi di PT. Telkom

Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan di Pekanbaru dengan jumlah penduduk penelitian ini seluruhnya karyawan sekitar 150 karyawan. Sampel penelitian dipilih dengan metode pengambilan sampel acak sederhana. Penelitian ini menggunakan kuadrat terkecil parsial dengan pemodelan persamaan struktural. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa (1) kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, (2) pelatihan memiliki efek positif terhadap motivasi, (3) kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) pelatihan memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan, (5) motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (6) kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, dan (7) pelatihan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan melalui motivasi. Penelitian lebih lanjut dapat menggunakan variabel lain dan perluasan industri lain dapat membawa hasil yang komprehensif.

Penelitian (Anton, 2024) ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pemberian insentif terhadap kinerja kader kesehatan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di Wilayah Kerja Puskesmas Rembang I Kabupaten Rembang. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan bentuk deskriptif survey. Desain penelitian dengan pola kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah Kader Kesehatan di Wilayah Kerja Puskesmas Rembang I sebanyak 510 orang dengan teknik sampling purposive sampling. Besar sampel sebanyak 200 responden. Metode pengumpulan data serta menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil dan implikasi dari penelitian ini secara teoritis yaitu pelatihan dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Pelatihan, insentif dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kader. Motivasi secara signifikan mampu memediasi parsial antara pelatihan terhadap

kinerja kader kesehatan. Motivasi secara signifikan memediasi parsial antara pemberian insentif terhadap kinerja kader kesehatan.

Penelitian (Sapari Kahpi et al., 2017) ini yang berjudul pengaruh Pelatihan Karyawan dan Motivasi Pencapaian terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening di PDAM Lebak. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan deskriptif pendekatan, menggunakan metode penelitian kausalitas. Penelitian ini dilakukan di PDAM Lebak. Sampel adalah 71 responden dan data dianalisis menggunakan WarpPLS. Hasil dari ini Studi menunjukkan bahwa: 1). Pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada karyawan kinerja, 2). motivasi pencapaian berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, 3). pelatihan karyawan berpengaruh, positif dan signifikan pada kompetensi, 4). motivasi pencapaian berpengaruh positif dan signifikan pada kompetensi, 5). kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada karyawan performa. Kompetensi sebagian menengahi antara pelatihan dan prestasi karyawan motivasi pada kinerja karyawan.

Penelitian (Ainun Naím Basori et al., 2019) Kinerja Karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera tahun 2016 tidak sesuai dengan target perusahaan sebagaimana tercantum dalam Rencana Kerja dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Badan (APBN) tahun 2016. Bisa disebabkan oleh faktor Kompetensi Karyawan yang masih belum mencapai kesenjangan kompetensi dan Lingkungan Kerja perusahaan yang terletak di area kerja pelabuhan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Karyawan Kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervensi. Dengan penerapan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis bagi akademisi dan praktis bagi PT. Krakatau Bandar Samudera. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan cara berpikir deduktif, yaitu melihat pola yang umum untuk khusus. Untuk mencapai

target penelitian yang diharapkan, peneliti mengumpulkan data primer dengan kuesioner teknik diferensial semantik kepada 83 responden dan teknik analisis data dengan Partial Perangkat lunak Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan secara langsung tetapi menghasilkan menunjukkan bahwa ada pengaruh setelah diuji dengan variabel intervensi Motivasi Kerja.

Peneliti (Saputra & Yulianty, 2020) bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Nestle Padang baik secara parsial maupun simultan dan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nestle Padang melalui kompensasi yang diberikan kepada perusahaan sebagai variabel intervening. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan riset lapangan dan riset pustaka. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dan analisis path. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai t hitung $5,875 > t$ tabel $2,007$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. 2) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai t hitung $2,345 > 2,007$ dan nilai sig $0,023 < 0,05$. 3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai t hitung $2,221 > t$ tabel $2,0076$ dan nilai sig $0,031 < 0,05$. 4) Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai f hitung $138,102 > F$ tabel $2,77$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. 5) Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai variabel intervening karena nilai pengaruh langsung Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja adalah $0,172$ dan $0,764$. Nilai pengaruh tidak langsung Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja adalah $0,135$ dan $0,188$. 6) Pelatihan Kerja,

Motivasi Kerja, dan Kompensasi berperan sebesar 88,4% terhadap Kinerja Karyawan dan sisanya dipengaruhi variabel diluar penelitian.

Penelitian (Jamal Fajri, 2019) ini terkait bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. BPR. BDW. Yogyakarta. Metode penumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS 17. Responden dalam penelitian ini adalah 48 karyawan PT. BPR. BDW. Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial, pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi secara parsial, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial, dan motivasi tidak memediasi pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR. BDW. Yogyakarta

Penelitian (Nita Nur Mazidah, 2018) ini berjudul pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kkinerja karyawan melalui disiplin kerja pada Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan yang ada di Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data penelitian ini dikumpulkan dari 72 karyawan yang ada di Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia . Partial least square (PLS) digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap disiplin kerja, terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap disiplin kerja, kemudian terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, ditemukan bahwa tidak ada

pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja dan ditemukan pula bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Berdasarkan penelitian (Mudayana & Suryoko, 2019) pengaruh kompetensi, kompensasi, dan tempat kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanasi. Populasi yang telah digunakan adalah seluruh karyawan PT. Sai Apparel Industries yang terdiri dari 2630 orang dan sampelnya berjumlah 96 responden yang ditentukan dengan menggunakan rumus slovin. Berdasarkan hasil, secara bersamaan kompetensi, kompensasi, dan tempat kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan $F\text{-count} > F\text{-table}$ ($52.087 > 2.703$). Kemudian dalam analisis jalur, terdapat pengaruh mediasi/intervensi motivasi kerja di antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Namun, tidak ada pengaruh mediasi/intervensi dalam hubungan antara wrokplace dengan kinerja karyawan sehingga menghasilkan proses pemangkasan. Kesimpulannya, ketika kompetensi karyawan, jumlah kompensasi, dan tempat kerja yang kondusif ditingkatkan pada tingkat tinggi, maka kinerja karyawan akan lebih baik dengan meningkatnya motivasi kerja.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	1
Judul Jurnal	Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Motivasi dan Prestasi Kerja pada Karyawan PT Kealyn Mandiri Sejahtera
Nama Penulis/Tahun Penelitian	(Oceano Fauzan, 2022)
Metode Penelitian	Kuantitatif
Hasil Penelitian	Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Kemampuan kerja terhadap motivasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. 3. Pelatihan kerja terhadap motivasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan. 4. Kemampuan kerja terhadap prestasi kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan. 5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. 6. Pelatihan kerja terhadap prestasi kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan. 7. Motivasi terhadap prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan.

No	2
Judul Jurnal	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervensi di CIMB Niaga Cabang Kediri
Nama Penulis/Tahun Penelitian	(Janumurti et al., 2024)
Metode Penelitian	Kuantitatif
Hasil Penelitian	Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. 3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. 4. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. 5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 6. Motivasi memediasi secara positif dan signifikan hubungan antara pelatihan dan peningkatan kinerja karyawan. 7. Motivasi juga memediasi secara positif dan signifikan hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja karyawan.

No	3
Judul Jurnal	Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening
Nama Penulis/Tahun Penelitian	(Fairuz Denaya Hafnidafitri et al., 2024)
Metode Penelitian	Kuantitatif
Hasil Penelitian	Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (H1 diterima). 2. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (H2 diterima). 3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (H3 diterima). 4. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H4 diterima). 5. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H5 diterima).

No	4
Judul Jurnal	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompetensi sebagai Variabel Intervening pada PT. Sisir Katarindo, Kabupaten Bekasi
Nama Penulis/Tahun Penelitian	(Suryani & Ekawati, 2023)
Metode Penelitian	Kuantitatif
Hasil Penelitian	Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (P-value 0.00; T-statistic 6.324; f-square 0.918 – kategori tinggi). 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (P-value 0.029; T-statistic 2.189; f-square 0.184 – kategori sedang). 3. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (P-value 0.525; T-statistic 0.620). 4. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi (P-value 0.001; T-statistic 3.322; f-square 0.3 – kategori sedang). 5. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi (P-value 0.531; T-statistic 0.627). 6. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi (P-value 0.555; T-statistic 0.590). 7. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi (P-value 0.786; T-statistic 0.271).

No	5
Judul Jurnal	Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
Nama Penulis/Tahun Penelitian	(Meidita, 2019)
Metode Penelitian	Kuantitatif (Asosiatif) dengan teknik analisis jalur (path analysis)
Hasil Penelitian	Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. 2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 5. Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja tanpa melalui motivasi kerja. 6. Kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.

No	6
Judul Jurnal	Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kemampuan Kerja sebagai Variabel Intervening
Nama Penulis/Tahun Penelitian	(Sylvia Saragi Sitio Vera, 2022)
Metode Penelitian	Kuantitatif (Explanatory) dengan metode SEM-PLS menggunakan SmartPLS 3.0
Hasil Penelitian	Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. 2. Kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. 3. Tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara pelatihan terhadap kinerja melalui kemampuan kerja. 4. Tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara kompetensi terhadap kinerja melalui kemampuan kerja.

No	7
Judul Jurnal	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kemampuan Kerja pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur
Nama Penulis/Tahun Penelitian	(Ariyanto, 2023)
Metode Penelitian	Kuantitatif verifikatif-deskriptif dengan analisis PLS (Partial Least Square)
Hasil Penelitian	Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja. 5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja. 6. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kemampuan kerja. 7. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kemampuan kerja.

No	8
Judul Jurnal	Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervensi di PT. Telkom Pekanbaru
Nama Penulis/Tahun Penelitian	(Mutiya et al., 2022)
Metode Penelitian	Kuantitatif dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan Partial Least Square (PLS)
Hasil Penelitian	Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. 2. Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi. 3. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 5. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 6. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. 7. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

No	9
Judul Jurnal	Pengaruh Pelatihan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Kader Kesehatan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Wilayah Kerja Puskesmas Rembang I Kabupaten Rembang
Nama Penulis/Tahun Penelitian	(Anton, 2024)
Metode Penelitian	Kuantitatif (deskriptif survei dengan desain kausal), menggunakan SEM (Structural Equation Modeling)
Hasil Penelitian	Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. 2. Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. 3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kader. 4. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kader. 5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kader. 6. Motivasi secara parsial memediasi signifikan hubungan antara pelatihan dan kinerja kader. 7. Motivasi secara parsial memediasi signifikan hubungan antara insentif dan kinerja kader.

No	10
Judul Jurnal	Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Motivasi Pencapaian terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening di PDAM Lebak
Nama Penulis/Tahun Penelitian	(Sapari Kahpi et al., 2017)
Metode Penelitian	Kuantitatif, deskriptif kausal, menggunakan WarpPLS
Hasil Penelitian	Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi pencapaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. 4. Motivasi pencapaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. 5. Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 6. Kompetensi memediasi sebagian (parsial) pengaruh pelatihan dan motivasi pencapaian terhadap kinerja karyawan.

No	11
Judul Jurnal	Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervensi pada PT. Krakatau Bandar Samudera
Nama Penulis/Tahun Penelitian	(Ainun Na'im Basori et al., 2019)
Metode Penelitian	Kuantitatif dengan pendekatan deduktif dan analisis menggunakan Partial Least Square (PLS)
Hasil Penelitian	Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Kompetensi karyawan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. 3. Kompetensi karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. 4. Motivasi kerja memediasi hubungan antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

No	12
Judul Jurnal	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening di PT. Nestle Padang
Nama Penulis/Tahun Penelitian	(Saputra & Yulianty, 2020)
Metode Penelitian	Kuantitatif menggunakan regresi linear berganda dan analisis jalur (path analysis)
Hasil Penelitian	Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} 5,875 > t_{tabel}$; $sig\ 0,000 < 0,05$). 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} 2,345 > t_{tabel}$; $sig\ 0,023 < 0,05$). 3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} 2,221 > t_{tabel}$; $sig\ 0,031 < 0,05$). 4. Pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} 138,102 > F_{tabel}$; $sig\ 0,000 < 0,05$). 5. Kompensasi memediasi secara signifikan pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (pengaruh langsung = 0,172 dan 0,764; tidak langsung = 0,135 dan 0,188).

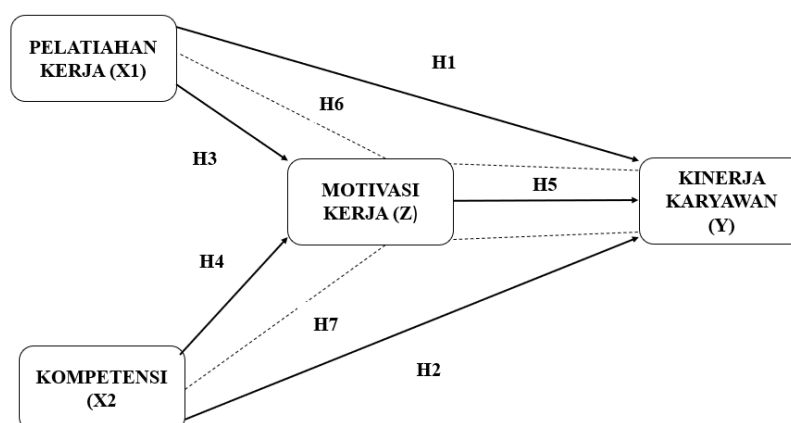
No	13
Judul Jurnal	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. BPR. BDW. Yogyakarta
Nama Penulis/Tahun Penelitian	(Jamal Fajri, 2019)
Metode Penelitian	Kuantitatif menggunakan kuesioner dan analisis data dengan SPSS 17. Teknik penentuan sampel menggunakan metode sensus.
Hasil Penelitian	Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. 3. Pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi

No	14
Judul Jurnal	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
Nama Penulis/Tahun Penelitian	(Nita Nur Mazidah, 2018)
Metode Penelitian	Kuantitatif dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) menggunakan SmartPLS 3.0; responden sebanyak 72 karyawan.
Hasil Penelitian	Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. 4. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. 5. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 6. Tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja melalui disiplin kerja. 7. Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

No	15
Judul Jurnal	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja
Nama Penulis/Tahun Penelitian	(Mudayana & Suryoko, 2019)
Metode Penelitian	Penelitian eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif.
Hasil Penelitian	Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Kompetensi, kompensasi, dan tempat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} 52,087 > F_{tabel} 2,703$). 2. Motivasi kerja memediasi pengaruh antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh tempat kerja terhadap kinerja karyawan (terjadi proses trimming/pemangkasan). 4. Kesimpulan umum: peningkatan kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja yang baik akan mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik melalui peningkatan motivasi kerja.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah gambaran atau model teoritis yang menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti, berdasarkan teori-teori yang relevan. Kerangka ini disusun oleh peneliti untuk menjadi landasan dalam merancang dan menjelaskan arah penelitian, serta menjabarkan bagaimana variabel-variabel saling berkaitan. Berikut kerangka konseptual dalam penelitian ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penulis (2025)

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis yang penulis sajikan dalam skripsi dibawah ini :

H₁: Terdapat pengaruh langsung pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Aceh Syariah Banda Aceh.

H₂: Terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan di Bank Aceh Syariah Banda Aceh.

H₃: Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi kerja di Bank Aceh Syariah Banda Aceh.

H₄: Terdapat pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja di Bank Aceh Syariah Banda Aceh.

H₅: Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Aceh Syariah Banda Aceh.

H₆: Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di Bank Aceh Syariah Banda Aceh.

H₇: Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di Bank Aceh Syariah Banda Aceh.