

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pelatihan Kerja

Pelatihan Kerja adalah suatu cara untuk melatih keterampilan, kemudian akan diberikan masukan dengan cara yang maksimal agar tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan secara maksimal juga. Menurut (Situmorang & Siagian, 2022) sedangkan Menurut Sri Larasati dalam (Wijaya, 2023) dikatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang membutuhkan aturan sistematis dan terorganisir sehingga karyawan non manajerial dapat mempelajari keterampilan teknis dan juga pengetahuan untuk tujuan tertentu. Menurut (Gary, 2020) pelatihan adalah sebuah proses untuk mengajarkan karyawan yang baru atau karyawan yang sudah ada dengan keterampilan dasar nantinya mereka perlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Menurut (Priansa, 2020) pelatihan merupakan upaya untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Menurut (Kasmir, 2019) pelatihan adalah suatu proses mendidik dan mempersiapkan karyawan dengan membina perkembangan pemahaman, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Menurut Mangkunegara dalam (Utami & Kharismasyah, 2022a) pelatihan adalah proses yang sistematis, organisir, non-manajerial dimana karyawan belajar pengetahuan dan keterampilan teknis untuk mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah Pelatihan kerja merupakan suatu jenis pendidikan atau pelatihan yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan, wawasan, dan keterampilan kerja individu.

2.1.1.1. Tujuan Pelatihan Kerja

Manurut (Anggi, 2022) Tujuan pelatihan kerja sebagai berikut :

1. Pengetahuan yang bertambah yang akan mempermudah pekerjaan karyawan
2. Peningkatan kemampuan agar dapat bekerja dengan baik pada saat ditempatkan
3. Memiliki sikap yang baik serta minat dan kesadaran untuk bekerja
4. Memperbaiki performa kinerja karyawan
5. Pengenalan teknologi baru
6. Membantu memecahkan masalah operasional dalam pekerjaan
7. Mempersiapkan karyawan untuk promosi jabatan

2.1.1.2. Manfaat pelatihan

Setelah tujuan dari perusahaan telah ditetapkan, perusahaan akan mengidentifikasi apa saja manfaat yang akan diterima jika melakukan kegiatan pelatihan. Dalam lingkungan kerja, pelatihan memiliki berbagai manfaat yang signifikan bagi individu, tim atau kelompok dan perusahaan secara keseluruhan. Menurut (Wulandari, 2020) terdapat 3 manfaat yaitu :

1. Manfaat untuk pelatihan
 - a. Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan
 - b. Memperbaiki moral kerja
 - c. Memperbaiki hubungan antasan dan bawahan
 - d. Membantu mengembangkan perusahaan
 - e. Membantu dalam pengembangan keterampilan dan kepemimpinan,
 - b. motivasi, loyalitas, sikap lebih baik dan aspek aspek lain
2. Manfaat untuk individual
 - a. Membantu meningkatkan motivasi, prestasi, pertumbuhan dan tanggung jawab
 - b. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan kepercayaan diri

- c. Membantu menghadapi stress dan masalah dalam pekerjaan
 - d. Menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan
 - e. kepemimpinan, keterampilan berkomunikasi dan sikap
 - f. Meningkatkan kepuasan kerja dan pemberian diri (self reward)
3. Manfaat untuk hubungan sumber daya manusia dan pelaksanaan kebijakan
- a. Memperbaiki komunikasi antar kelompok dan individu
 - b. Memperbaiki hubungan lintas personal
 - c. Menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang dan koordinatif

2.1.1.3. Indikator Pelatihan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2020) terdapat lima indikator pelatihan kerja yaitu:

a. Tujuan Pelatihan

Untuk memperbaiki pemahaman, keterampilan, sikap, serta tingkah laku individu yang mengikuti pelatihan. Selain itu, pelatihan ini juga diarahkan untuk meningkatkan efisiensi dan hasil kerja.

b. Materi Pelatihan

Adalah alat yang mendukung proses pembelajaran selama pelatihan berlangsung. Materi ini bisa tersedia dalam bentuk fisik atau online

c. Metode Pelatihan

Metode pelatihan merujuk pada cara yang digunakan untuk menyampaikan materi pelatihan dengan efektif agar tujuan pelatihan dapat tercapai. Metode pelatihan dapat disesuaikan dengan situasi pelatihan.

d. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan merupakan individu yang mengambil bagian dalam program pendidikan dan pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses yang terencana yang bertujuan untuk memperbaiki pemahaman, kemampuan, dan perilaku peserta.

e. Pelatih.

Seseorang yang mempunyai tanggung jawab untuk mendampingi, melatih, serta memimpin individu atau kelompok dalam usaha mencapai sasaran tertentu.

2.1.2. *Soft Skill*

Soft skill juga menjadi bagian dari karakter seseorang untuk sukses dalam hidup, termasuk keterampilan menjalin relasi dengan lingkungan sekitar atau teman atau kerap disebut sebagai *interpersonal skill*, serta kemampuan individu untuk mengelola diri sendiri atau kerap disebut *intrapersonal skill* sehingga mampu produktivitas tenaga kerja yang maksimal, Illah Sailah dalam (Suhardjono, et, al, 2022). Menurut Sari & Manuggal dalam (Kurnia Nengsih, 2024) *soft skill* meliputi kemampuan komunikasi interpersonal, kepribadian seseorang, kecerdasan sosial bawaan, dan kemampuan menyesuaikan diri baik di tempat kerja maupun kehidupan sehari-hari. Menurut (Setiawati & Mayasari, 2021) *soft skill* adalah kemampuan intelektual dan teknis yang diutamakan pada kompetensi intrapersonal dan interpersonal. Misalnya, kemampuan berbicara di depan umum dan pengaturan emosi di tempat kerja. Berdasarkan definisi yang disebutkan oleh Klaus, Perreault dalam (Choirunnisa et al., 2020) menjelaskan lebih mendalam bahwa *soft skill* merupakan karakteristik dan kemampuan khusus yang membedakan seseorang dari individu lain yang memiliki latar belakang dan pengalaman profesional yang serupa.

Soft skills, seperti halnya pengetahuan dan keterampilan teknis (*hard skill*) memiliki peran yang sangat penting untuk membantu fresh graduated agar sukses di dunia kerja, karena dengan adanya soft skills dapat mendukung kemampuan beradaptasi, berkomunikasi, dan bekerja sama yang dibutuhkan di dunia industri dan bisnis (Getachew et al., 2020).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *soft skill* adalah merujuk pada kemampuan komunikasi dan hubungan pribadi yang dimiliki individu.

2.1.2.1. Faktor – faktor yang mempengaruhi soft skill

Menurut Muhibbin dalam (Deswarta et al., 2023) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi soft skills mahasiswa yaitu diantaranya:

- a. Faktor Internal yang mempengaruhi seorang meliputi kecerdasan atau intelegensi, bakat, minat, motivasi, dan sikap.
- b. Faktor Eksternal yang dapat mempengaruhinya merupakan keadaan keluarga, dosen atau pembimbing dan cara mengajar, alat-alat pelajaran, motivasi sosial, lingkungan dan kesempatan.

2.1.2.2. Indikator *Soft Skill*

Soft Skill di ukur dengan menggunakan lima indikator menurut Sharm dalam (Deswarta, et al 2023) yaitu

1. Kemampuan komunikasi
2. Pemikiran kritis
3. Etika Kerja
4. Kepemimpinan
5. Kecerdasan emosional

2.1.1. Motivasi

Menurut (Patmanegara et al., 2021) mengatakan bahwa motivasi adalah daya penggerak dan juga pengacu yang menciptakan seseorang bekerja dengan giat dengan adanya gairah tertentu, sehingga karyawan bisa bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan dan juga hasil yang maksimal

Menurut (Mareeta Dewi, 2018) motivasi merupakan pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan, pendekatan untuk memahami berbeda- beda, karena teori yang berbeda

mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Sedangkan Wibowo dalam (Silalahi & Setiawan, 2024) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. motivasi merupakan sesuatu atau hal yang diberikan kepada pihak yang lain, agar pihak lain tersebut tergerak.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. (Afandi, 2020) Sedangkan menurut Robbins dalam (Susilo et al., 2022) menyatakan bahwa Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan kegigihan upaya individu untuk mencapai suatu tujuan." Motivasi berasal dari kata "bergerak" yang berarti "dorongan atau kekuatan pendorong". Motivasi hanya diberikan kepada manusia, terutama kepada bawahan atau pengikut".

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong individu dalam diri seorang karyawan yang harus dipenuhi agar mereka dapat beradaptasi dengan sekitarnya serta mampu meraih sasaran yang telah ditentukan.

2.1.1.1. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Sutrisno dalam (Khoerunnisa et al., 2019), faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan sebagai berikut :

1. Faktor intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk dapat memperoleh
- d. penghargaan

- e. Keinginan untuk memperoleh
- f. Pengakuan
- g. Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor ekstern

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- b. Peraturan yang fleksibel

2.1.2.2. Pemberian Motivasi

Pemberian Motivasi kepada Pegawai merupakan kewajiban pimpinan agar pegawai dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja. Untuk itu hal-hal yang harus diperhatikan dalam pemberian Motivasi oleh seorang pimpinan agar dapat berhasil seperti yang diharapkan menurut Sutrisno dalam (Khoerunnisa et al., 2019) antara lain:

- a. Memahami perilaku bawahan
- b. Berbuat dan berperilaku realistis.
- c. Perbedaan tingkat kebutuhan
- d. Mampu menggunakan keahlian
- e. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang
- f. Memberikan keteladanan

2.1.1.2. Indikator Motivasi

Menurut Menurut Edison dalam (Sianipar et al., 2022) indikator motivasi yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis

Merupakan kebutuhan fisik yang ada di dalam perusahaan seperti kebutuhan karyawan akan gaji, seragam, dan lain sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman

Merupakan kebutuhan dan keselamatan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, iklim, dan kondisi kerja.

c. Kebutuhan disukai

Merupakan kebutuhan sosial seperti hubungan karyawan dengan atasan, hubungan pegawai dengan rekan kerja.

d. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri sebagai pengakuan prestasi kerja, pujian dari atasan, kepercayaan atasan, kesempatan promosi kerja, serta penghargaan prestasi.

e. Kebutuhan pengembangan diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, melakukan pekerjaan yang lebih menantang, menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai potensi kerja.

2.1.4. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil dari kinerja baik dalam hal mutu maupun jumlah yang diperoleh oleh seorang karyawan saat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan amanah yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2021). Menurut (Liana et al., 2024) Kinerja karyawan merupakan evaluasi akhir tentang kualitas dan hasil kerja seorang karyawan atau kelompok berdasarkan penilaian terhadap pencapaian tujuan, keterampilan, perilaku, dan kontribusinya terhadap perusahaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam (Silalahi & Setiawan, 2024) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sinambela dalam (Susilo et al., 2022) bahwa kinerja karyawan didefinisikan "sebagai kemampuan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu".

Menurut Mangkunegara dalam (Rahman et al., 2023) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir dalam (N. M. Utami & Kharismasyah, 2022) kinerja karyawan adalah hasil serta tindakan kerja yang sudah digapai guna selesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir dalam (Khoerunnisa et al., 2019) berpendapat: "Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu."

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahawa kinerja karyawan merupakan wujud konkret dari hasil pengabdian yang telah dilakukan oleh para pekerja, baik secara perorangan maupun dalam kelompok, dalam jangka waktu tertentu serta pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.5.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Sedarmayanti dalam (Pusparani, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan
- b. etika kerja
- c. Pendidikan
- d. Keterampilan
- e. Manajemen kepemimpinan
- f. Tingkat penghasilan
- g. Gaji dan kesehatan

- h. Jaminan sosial
- i. Iklim kerja
- j. Sarana dan prasarana
- k. Teknologi
- l. Kesempatan berprestasi

2.1.5.2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Budiasa, 2021) mengemukakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dengan beberapa indikator berikut.

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Pengawasan
- f. Hubungan antar karyawan

2.1. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian (Zagoto & Pohan, 2024) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Displin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dan sumber data sekunder adalah didapat melalui literature, artikel, dan jurnal. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 100 responden. Metode penelitian yang digunakan di dalam penelitian adalah metode kuantitatif dan teknik pengambilan yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sampel. Teknik analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian

ini yaitu pelatihan kerja, disiplin, dan motivasi kerja, berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit umum Mitra Medika Medan.

Berdasarkan penelitian (Sinaga et al., 2022) berjudul “ Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Horti Jaya Lestari Dokan Kabanjahe”. Populasi untuk penelitian ini berjumlah 86 orang. Pengambilan data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS. Berdasarkan analisis penelitian terhadap data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan : Pelatihan dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Horti Jaya Lestari Dokan Kabanjahe. Menurut uji R^2 , variabel pelatihan dan motivasi mempengaruhi kinerja pekerja sebanyak 75,5%, dengan faktor-faktor lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini mempengaruhi 24,5% sisanya.

Berdasarkan penelitian (Saragih et al., 2022) berjudul “pengaruh pelatihan, motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. OZ Fastener” . Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. OZ Fastener yang berjumlah 105 orang. Sampel penelitian 105 responden, teknik pengambilan data menggunakan angket kuisioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini adalah Pelatihan berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, Pengembangan karir berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan dan Kepuasan kerja berpengaruh besar secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian (Kadek et al., 2023) Pengaruh Pelatihan *Soft Skill* dan Hard Skill Terhadap Kinerja Karyawan di Bali Beach Glamping Resort. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan SPSS 23. Teknik

pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner dan studi dokumen. Kuesioner disebar kepada seluruh karyawan di Bali Beach Glamping. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji statistik seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana dan uji regresi linear berganda. Hasil analisis dalam penelitian ini adalah semakin tinggi pelatihan *soft skill* dan *hard skill* maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Simpulan penelitian ini adalah pelatihan *soft skill* dan *hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bali Beach Glamping Resort. Dalam penelitian ini indikator pada pelatihan *soft skill* yang memiliki pengaruh paling tinggi terhadap kinerja karyawan adalah pelatihan leadership, sedangkan indikator pada *hard skill* yang memiliki pengaruh paling tinggi adalah pelatihan pelayanan.

Berdasarkan penelitian (Chaerul Rizky et al., 2024) Pengaruh Pelatihan *Soft skill* dan *Hard skill* Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Bayu Hill Aceh Tengah. Kerangka konseptual adalah model yang menunjukkan hubungan antara teori dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan di Hotel Bayu Hill Aceh Tengah dan studi dokumen terkait. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, dan uji regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan *soft skill* dan *hard skill* berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan leadership dalam kategori *soft skill* dan pelatihan pelayanan dalam kategori *hard skill* memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan *soft skill* dan *hard skill* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Bayu Hill Aceh Tengah.

Penelitian (Putri, 2020) yang berjudul pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Infokom Mediatama di Jakarta. Metode yang digunakan

adalah penelitian eksplanasi dengan teknik analitis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, penentuan dan pengujian hipotesis. Hasil pelatihan penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 46,9%, uji hipotesis diperoleh $t_{count} > t_{tabel}$ atau $(7.158 > 2.002)$. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 39,0%, pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,094 > 2,002)$. Pelatihan dan disiplin kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 57,5%, uji hipotesis diperoleh $F_{count} > F_{tabel}$ atau $(38.500 > 2.770)$.

Berdasarkan penelitian (Tringgani et al., 2024) pengaruh soft skill, dan hard skill mempengaruhi kinerja pekerja di PT. Bintang Utara Putra. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT. Bintang Utara Pria. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 responden yang menggunakan rumus Slovin. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi, dan angket dengan skala pengukuran data skala likert. Uji asumsi tradisional, validitas, dan reliabilitas digunakan dalam pendekatan analisis data. Regresi linier berganda digunakan dalam proses analisis data dengan menggunakan software SPSS. Temuan penelitian ini menunjukkan, setidaknya sebagian, bahwa staf PT mendapat manfaat besar dari hard skill. Bintang Utara Putra. Bagi karyawan PT, soft skill berpengaruh positif dan signifikan. Bintang Utara. Bagi karyawan PT, budaya organisasi mempunyai dampak yang besar dan positif. Bintang Utara untuk Pria. Secara simultan hasil penelitian ini menyatakan bahwa *hard skill*, *soft skill* dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap karyawan PT. Bintang Utara Putra dengan nilai F_{hitung} (40,515) $> F_{tabel}$ (2,79), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan penelitian (Mufidah et al., 2020) berjudul pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Rifan Financindo

Berjangka Solo. Populasi dalam penelitian ini adalah PT Rifan Financindo Berjangka Solo. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Hasil pengujian hipotesis 1 yang menyatakan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tes hipotesis 2 menjelaskan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil hipotesis 3 menyimpulkan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil pengujian simultan menjelaskan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan pengembangan karir bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian (Dwi Rahayu et al., 2021) pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap karyawan' pertunjukan di Puskesmas Kapanewon Temon, Daerah Istimewa Yogyakarta. Populasi ini studi adalah karyawan Puskesmas Temon I dan Puskesmas Temon II, yang berjumlah 108 karyawan. Si Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, oleh karena itu semua karyawan dianggap sebagai responden. Si Data dikumpulkan dengan kuesioner, skala Likert 1-5. Data dianalisis oleh Multiple Linear Regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, motivasi mempengaruhi kinerja Karyawan Puskesmas Kapanewon Temon secara positif dan signifikan.

Berdasarkan penelitian (Wardani & Suhermin, 2017) pengaruh kemampuan, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan office PT. SMART Tbk. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. SMART Tbk Surabaya bagian office yang berjumlah 150 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dan sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. SMART

Tbk Surabaya bagian office yang diambil secara acak sebanyak 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan, serta kemampuan, pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. SMART Tbk bagian office.

Penelitian (Zuliyanti et al., 2024) pengaruh pelatihan soft skills, kepemimpinan adaptif, dan budaya belajar terhadap kinerja individu di era digital, khususnya dalam industri manufaktur di Cikarang. Menggunakan metode penelitian kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 100 responden. Analisis yang dilakukan dengan regresi linier berganda menunjukkan bahwa baik pelatihan soft skills maupun kepemimpinan adaptif secara signifikan meningkatkan kinerja individu, sementara budaya belajar yang mendukung juga berperan penting dalam perbaikan ini.

Berdasarkan penelitian (Pristyadi & Santoso, 2019) pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tetap di rumah sakit grha husada. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui pembagian kuesioner kepada 48 karyawan tetap. Analisis teknis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, serta kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan sebagian terhadap kinerja karyawan tetap di rumah sakit grha husada.

Berdasarkan penelitian (Sari, 2024) Pengaruh pelatihan dan kompensasi serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RS Mitra Keluarga Bekasi merupakan tujuan dari penelitian ini. Jenis temuan ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah pegawai PLN di Jakarta Timur berjumlah 80 orang. Teknik analisa data

menggunakan Uji T, Uji F, Uji Determinasi, Analisa Regresi Linear Berganda. Kesimpulan utama berdasarkan keseluruhan pembahasan di atas adalah sebagai berikut: pertama, variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Mitra Keluarga Bekasi. Kedua, variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Mitra Keluarga Bekasi. Ketiga, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan RS Mitra Keluarga Bekasi. Keempat, variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan RS Mitra Keluarga Bekasi

Berdasarkan penelitian (Astutik & Sulhan, 2022) Pelatihan Kerja, *Soft Skill* dan *Hard Skill* Mendorong Peningkatan Kinerja Karyawan Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi sama dengan sampel penelitian ini adalah 100 karyawan CV. Sentosa. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Training, Kemampuan non-Teknis (*Soft Skill*), dan Kemampuan Teknis (*Hard Skill*). Sementara itu, variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja (*performance*) Karyawan. Hasil penelitian menemukan fakta bahwa ketiga variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap *performance* karyawan. Hasil uji parsial penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan hard skill kurang berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan nilai R² sebesar 0,682 yang berarti bahwa model ini mampu memberikan penjelasan dari berbagai variasi variabel terikat sebesar 68%.

Berdasarkan penelitian (Safitri et al., 2023) pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Liong Indotasa. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner melalui google form. Populasi pada penelitian ini adalah 122 karyawan, dengan sampel sebanyak 93 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam

penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

NO	NAMA, TAHUN, JUDUL, LINK	VARIABEL	METODE ANALISIS	HASIL
1	(Zagoto & Pohan, 2024) Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan	Pelatihan Kerja Motivasi Kerja Disiplin Kerja Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	1. Uji T, Pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Secara simultan ketiganya juga berpengaruh signifikan.
2	(Sinaga et al., 2022) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Horti Jaya Lestari Doka Kabanjahe	Pelatihan Motivasi Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	1. Koefisien Determinasi 75,5%. 2. Uji T, Pelatihan dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan. 3. Uji F, Pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan.
3	(Saragih et al., 2022) Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. OZ Fastener	Pelatihan, Motivasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	1. Uji t, secara parsial Pelatihan, Motivasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 2. Uji F, secara simultan Pelatihan, Motivasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

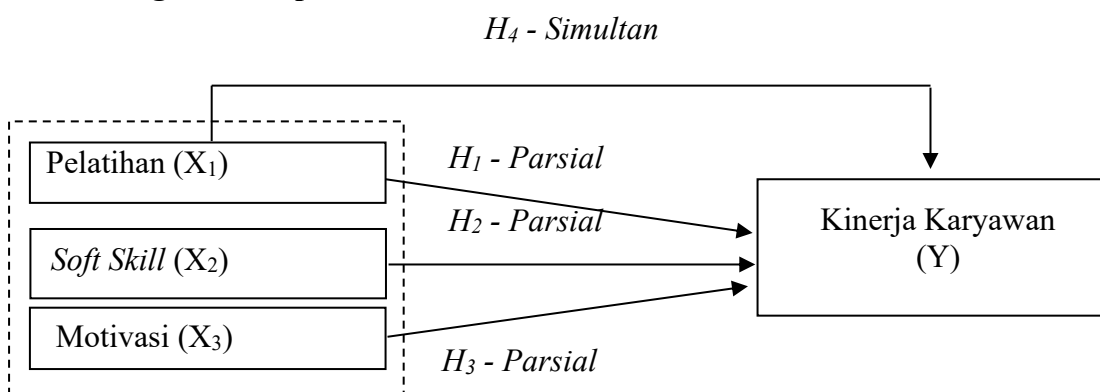
4	(Kadek et al., 2023) Pengaruh Pelatihan Soft Skill dan Hard Skill terhadap Kinerja Karyawan di Bali Beach Glamping Resort	Soft Skill Hard Skill Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	1. Uji t, seacara parsial Soft skill dan hard skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 2. Uji F, seacara simultan Soft skill dan hard skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
5	(Chaerul Rizky et al., 2024) Pengaruh Pelatihan Soft Skill dan Hard Skill terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Bayu Hill	Soft Skill Hard Skill Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	1. Uji t, secara parsial Pelatihan soft dan hard skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 2. Uji F, secara simultan Pelatihan soft dan hard skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
6	(Putri, 2020) Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infokom Mediatama	Pelatihan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan	Regresi	1. Uji t, secara persial Pelatihan berpengaruh 46,9%., Disiplin kerja 39%. 2. Uji F, Bersama-sama 57,5%.
7	(Tringgani et al., 2024) Pengaruh Soft Skill, Hard Skill, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di PT. Bintang Utara Putra	Soft Skill Hard Skill Budaya Organisasi Kinerja	Regresi Linier Berganda	1. Uji t, secara persial Soft Skill, Hard Skill, Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. 2. Uji F, secara simultan Soft Skill, Hard Skill, Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja
8	(Mufidah et al., 2020) Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja di PT Rifan Financindo	Pelatihan Kerja Motivasi Pengembangan Karir, Kinerja	Regresi Linier Berganda	1. Uji t, Ketiga variabel berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan.

9	(Dwi Rahayu et al., 2021) Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Kinerja di Puskesmas Temon Yogyakarta	Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
10	(Wardani & Suhermin, 2017) Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Office PT. SMART Tbk	Kemampuan Pelatihan Motivasi Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	1. Uji t, Semua variabel berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan.
11	(Zuliyanti et al., 2024) Pengaruh Pelatihan Soft Skills, Kepemimpinan Adaptif, dan Budaya Belajar terhadap Kinerja	Soft Skills Kepemimpinan Adaptif Budaya Belajar Kinerja Individu	Regresi Linier Berganda	1. Uji t, Soft Skills, Kepemimpinan Adaptif, Budaya Belajar berpengaruh terhadap kinerja. 2. Uji F, Soft Skills, Kepemimpinan Adaptif, Budaya Belajar berpengaruh terhadap kinerja.
12	(Pristyadi & Santoso, 2019) Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan RS Grha Husada	Motivasi Kepemimpinan Pelatihan Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	1. Uji t, secara parsial Semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap. 2. Uji F, secara simultan Semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap.
13	(Sari, 2024) Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja di RS Mitra Keluarga Bekasi	Pelatihan, Kompensasi Motivasi Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	1. Semua variabel berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan.

14	(Astutik & Sulhan, 2022) Pengaruh Pelatihan, Soft Skill, dan Hard Skill terhadap Kinerja di CV. Sentosa	Pelatihan, Soft Skill, Hard Skill, Kinerja	Regresi Linier Berganda	1. Koefisien Determinasi 68,2% 2. Uji t, secara persial Pelatihan, Soft Skill, Hard Skill berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Uji t, secara simultan Pelatihan, Soft Skill, Hard Skill berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
15	(Safitri et al., 2023) Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Liong Indotasa	Pelatihan, Motivasi, Disiplin, Kinerja	Partial Least Square (PLS)	1. Semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Penulis (2025)

2.2. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penulis (2025)

2.3. Hipotesis

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

Hipotesis yang penulis sajikan dalam tesis ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1

$H_0 : \beta_i = 0 \rightarrow$ berarti secara parsial pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_i \neq 0 \rightarrow$ berarti secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0 \rightarrow$ berarti secara parsial *soft skill* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_2 \neq 0 \rightarrow$ berarti secara parsial *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3

$H_0 : \beta_3 = 0 \rightarrow$ berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_3 \neq 0 \rightarrow$ berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 4

$H_0 : \beta_i, \beta_2, \beta_3 = 0 \rightarrow$ berarti secara simultan pelatihan kerja, *soft skill* dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap karyawan.

$H_a : \beta_i, \beta_2, \beta_3 \neq 0 \rightarrow$ berarti secara simultan pelatihan kerja, *soft skill* dan motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.