

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Pelatihan Kerja

Pada dasarnya pelatihan adalah suatu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan karyawan secara terencana. Pentingnya pendidikan dan pelatihan karyawan yaitu untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Pelatihan yang baik akan menghasilkan karyawan yang bekerja secara efektif dan produktif sehingga kinerjanya pun meningkat. Pelatihan termasuk salah satu faktor yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan tetapi juga meningkatkan keterampilan karyawan sehingga meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Pelatihan merupakan kompetensi dari pendidikan proses belajar dimana tujuan tersebut yaitu untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan keterampilan secara *softskill* maupun *hardkill* yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Hal ini senada seperti yang dikemukakan oleh Sukidjo Notoatmodjo dalam Isniar Budiarti *et.all* (2018:80) bahwa Pelatihan adalah bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.

Adapun ahli lain menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryono dalam Isniar Budiarti *et.all* (2018:80) pelatihan merupakan pendidikan dalam arti sempit, terutama dalam instruksi, tugas khusus dan disiplin. Untuk itu, perlu dipelajari bagaimana caranya melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu. Dengan demikian, pelatihan berhubungan dengan peningkatan kemampuan serta keterampilan kerja pegawai dan pengembangan berhubungan dengan proses aplikasi peningkatan individu dan organisasi.

Sedangkan menurut Rivai (2019:240) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu

pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi maupun perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan berupa pengetahuan atau sikap yang lebih baik guna menunjang pekerjaan sehingga dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja

Pada umumnya, pelatihan dilakukan untuk kepentingan pegawai, perusahaan dan konsumen. Menurut Mutiara Sibarani Panggabean dalam Isnair Budiarti *et.all* (2018:81) ada dua aspek tujuan dari pendidikan dan pelatihan, yaitu :

- a. Untuk Karyawan
 - 1) Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan karyawan
 - 2) Meningkatkan moral karyawan
 - 3) Memperbaiki kinerja
 - 4) Peningkatan karyawan
 - 5) Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima karyawan
- b. Untuk Perusahaan
 - 1) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
 - 2) Penghematan
 - 3) Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan
 - 4) Memperbaiki komitmen karyawan

Pada setiap aktivitas pasti memiliki arah yang dituju, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang dituju merupakan rencana yang dinyatakan selain hasil yang harus dicapai. Manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggara pelatihan harus dirumuskan dengan jelas, tidak mengabaikan kesanggupan dan kemampuan perusahaan. Manfaat dan dampak dari pendidikan dan pelatihan bagi perusahaan, menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo dalam Isnair Budiarti *et.all* (2018:82) adalah sebagai berikut :

a. Peningkatan Keahlian Kerja

Para tenaga kerja yang telah bekerja pada perusahaan memiliki tingkat keahlian yang beraneka ragam. Ada yang memiliki tingkat keahlian yang hampir memenuhi kualifikasi yang diharapkan perusahaan, ada pula yang memiliki keahlian pada tingkat dibawah standar. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan, para tenaga kerja dapat meningkatkan keahlian dalam tugas dan pekerjaannya.

b. Pengurangan Keterampilan Kerja, Kemangkiran, serta Pemindahan Kerja

Berbagai alasan sering kali muncul dari tenaga kerja di atas tindakan dalam keterlambatan kerja, kemangkiran, serta pindah kerja walaupun alasan dapat dikatakan tidak masuk akal. Untuk menutupi beberapa hal yang telah disebut diatas, manajemen pada seluruh hirarki khususnya manajemen tenaga kerja harus memprioritaskan tenaga kerja yang bersangkutan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

c. Pengurangan Timbulnya Kecelakaan dalam Bekerja, Kerusakan dan Peningkatan Pemeliharaan Terhadap Alat-alat Kerja.

Timbulnya kecelakaan kerja biasanya sebagai akibat atas kelalaian tenaga kerja atau perusahaan. Untuk menutupi hal tersebut, tindakan yang paling tepat dan harus dilakukan oleh manajemen seluruh hirarki khususnya manajemen tenaga kerja adalah menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

d. Peningkatan Produktivitas Kerja

Tujuan setiap perusahaan adalah memperoleh laba yang optimal. Untuk memperoleh itu semua harus ditunjang dengan beberapa faktor yang salah satunya adalah kondisi kerja para tenaga kerja.

e. Peningkatan Kecakapan Kerja

Pengembangan teknologi dan komputerisasi yang semakin maju menuntu para pekerja maupun penggunanya. Untuk itu, tenaga kerja dituntut mengembangkan kemampuan ilmu dan teknologi.

Perusahaan yang gagal menyediakan pelatihan dan pengembangan akan kehilangan karyawan yang berorientasi pencapaian yang merasa frustasi karena merasa tidak ada kesempatan untuk promosi dan akhirnya memilih keluar untuk mencari perusahaan lain yang menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk kemajuan karir mereka. Tujuan

dilaksanakannya pelatihan dan pengembangan ini menggambarkan bahwa program ini sangat penting bagi perkembangan perusahaan itu sendiri.

2.1.3. Jenis-jenis Pelatihan

Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2018:179) pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara. Beberapa jenis pelatihan menurut Mathis dan Jackson diantaranya :

a. Pelatihan Rutin

Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua pegawai (orientasi pegawai baru).

b. Pelatihan Teknis

Pelatihan pekerjaan/teknis memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab mereka dengan baik, misalnya : pengetahuan tentang produk, proses & prosedur teknis, dan hubungan pelanggan.

c. Pelatihan Antar Pribadi Dan Pemecahan Masalah

Dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasi, misalnya : komunikasi antar pribadi, keterampilan manajerial atau kepengawasan, pemecahan konflik.

d. Pelatihan Perkembangan dan Inovatif

Menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasi untuk masa depan, misalnya : praktik-praktik bisnis, perkembangan eksekutif , dan perubahan organisasi.

2.1.4. Indikator Pelatihan

Agar program pelatihan berhasil dengan baik dan meningkatkan kemampuan kerja karyawan maka pelatihan harus dilaksanakan dengan cara-cara yang tepat dan harus mempertimbangkan beberapa indikator-indikator pelatihan. Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara dikutip dalam Sudaryo Yoyo *et.all* (2018:135) diantaranya :

a. Instruktur

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

b. Peserta

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

c. Materi

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

d. Metode

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

e. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan juga harus disosialisasikan sebelumnya kepada para peserta, agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

2.1.5. Pengertian Motivasi

Selain pelatihan kerja, faktor lain yang mempengaruhi keberhasilan kinerja karyawan dalam perusahaan adalah faktor motivasi. Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama, melainkan berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Untuk itu, diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi/dorongan bagi mereka untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh individu lain/

organisasi. Motivasi dalam bahasa Inggris adalah *motivation* yang berarti pemberian motif, atau hal yang menimbulkan dorongan. Motivasi merupakan dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan seseorang akan kebanggaan dan kehormatan serta mungkin limpahan materi.

Banyak ahli yang mengemukakan pendapatnya tentang pengertian motivasi. Motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2017:141).

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2019:55) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Sedangkan menurut Azwar (2017:73) motivasi merupakan rangsangan dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Melihat beberapa pendapat di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang baik berupa dorongan atau dukungan (tanpa adanya paksaan) untuk mencapai tujuan tertentu baik berupa tujuan individu maupun tujuan organisasi perusahaan.

2.1.6. Tujuan Motivasi

Didalam prosesnya motivasi kerja diperlukan untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan untuk pemenuhan kebutuhan

dan kepuasan. Berikut ini beberapa tujuan Motivasi menurut S.P Hasibuan (2017:146), diantaranya :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana kerja dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi terbentuk karena adanya dorongan dari dalam maupun luar pihak yang termotivasi. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2017:116) bahwa faktor-faktor motivasi itu dapat dibedakan atas faktor *intern* dan *ekstern* yang berasal dari pekerja. Adapun faktor tersebut sebagai berikut :

- a. Faktor *Intern*
 1. Keinginan untuk dapat dapat hidup
 2. Keinginan untuk dapat memiliki
 3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 5. Keinginan untuk berkuasa
- b. Faktor *Ekstern*
 1. Kondisi lingkungan kerja
 2. Kompensasi yang memadai
 3. Supervisi yang baik
 4. Adanya jaminan pekerja
 5. Status dan tanggungjawab

2.1.8. Indikator Motivasi

Kepuasan motivasi kerja menentukan apa yang memotivasi orang dalam pekerjaannya, dimana berfokus pada identifikasi kebutuhan dan dorongan yang ada pada diri seseorang dan bagaimana kebutuhan dan dorongan tersebut diprioritaskan. Menurut Abraham H. Maslow dengan Teori Hirarki yang dikembangkan oleh Edy Sutrisno (2017:122), bahwa motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang digunakan sebagai indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pekerja yaitu sebagai berikut :

a. Kebutuhan Fisiologi (*Physiological Needs*)

Kebutuhan merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup, seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, pakaian dan sebagainya.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan Hubungan Sosial (*Affiliation*)

Meliputi kebutuhan persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.

d. Kebutuhan Pengakuan (*Esteem*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan Aktualitas Diri (*Self Actualization*)

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk. Dalam kondisi ini

seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal ditempat masing-masing.

2.1.9. Pengertian Kinerja Karyawan

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dikenal dalam bahasa inggris *performance*. Dalam interaksi sehari-hari, antara pimpinan dan karyawan, berbagai asumsi dan harapan pasti banyak bermunculan. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka masing-masing yang sering kali agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja pegawai. Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi. Kinerja sangat perlu dievaluasi oleh setiap pemimpin suatu perusahaan, untuk mengetahui manakah pegawai yang berprestasi dan tidak berprestasi sehingga perusahaan dapat memberikan reward (penghargaan) pada orang yang tepat.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut. (Mathis dan Jackson dalam Masram, 2017:138)

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara keseluruhan yang telah dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, baik itu dalam suatu organisasi maupun perusahaan sesuai dengan tanggungjawabnya masing-masing.

2.1.10. Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Sedermayanti (2017:64) menyatakan bahwa manfaat kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan prestasi kerja
Dengan adanya penilaian kerja baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.
- b. Memberikan kesempatan kerja yang adil
Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
- c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- d. Penyesuaian kompensasi
Dengan melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi.
- e. Keputusan promosi dan demosi
Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.
- f. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan
Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Dengan ada kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
- g. Menilai proses rekrutmen dan seleksi
Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

2.1.11. Indikator Kinerja Karyawan

Didalam kinerja perlu adanya indikator-indikator penilaian yang berguna untuk keperluan perbaikan organisasi secara khusus untuk pengelolaan sumber daya manusia. Adapun Indikator-indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017:75) yaitu :

- a. Kualitas kerja
Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas kerja
Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan masing-masing.
- c. Pelaksanaan tugas
adalah seberapa jauh seorang karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggungjawab terhadap pekerjaan
Adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan di bawah ini.

Bismantara (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh pelatihan kerja, dan motivasi terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Indofood. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 61 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 52 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 84,2% kinerja karyawan dijelaskan oleh pelatihan kerja dan motivasi sedangkan sisanya 15,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood. Sedangkan uji t (parsial) juga menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Royal Hotel Jember.

Lutfiatul Husnah, dkk (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Royal

Hotel Jember. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 52 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 48,3% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 51,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Royal Hotel Jember. Sedangkan uji t (parsial) juga menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Royal Hotel Jember.

Uswatun Khasanah, dkk (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 65 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 13,7% kinerja karyawan pada KUD Tani Makmur dapat dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 86,3% kinerja karyawan pada KUD Tania Makmur dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Makmur. Sedangkan uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Makmur, sedangkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Siti Aidah dan Sri Langgeng Ratnasari (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Telekomindo Primakarya. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 responden dengan menggunakan teknik analisis linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 54,8% kinerja karyawan pada PT. Telekomindo Primakarya dapat dipengaruhi oleh pelatihan, pengembangan karir, dan komunikasi sedangkan sisanya 41,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel pelatihan, pengembangan karir, dan komunikasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomindo Primakarya. Sedangkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomindo Primakarya, sedangkan variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomindo Primakarya.

Hendri pranata & RR. Niken Purbasari (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh pelatihan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. X di Jakarta. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 72 responden dengan menggunakan teknik analisis linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 47,1% kinerja karyawan pada PT. X di Jakarta dapat dipengaruhi oleh variasi variabel pelatihan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya 52,9% dipengaruhi oleh variasi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X di Jakarta. Sedangkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X di Jakarta. Sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X di Jakarta.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

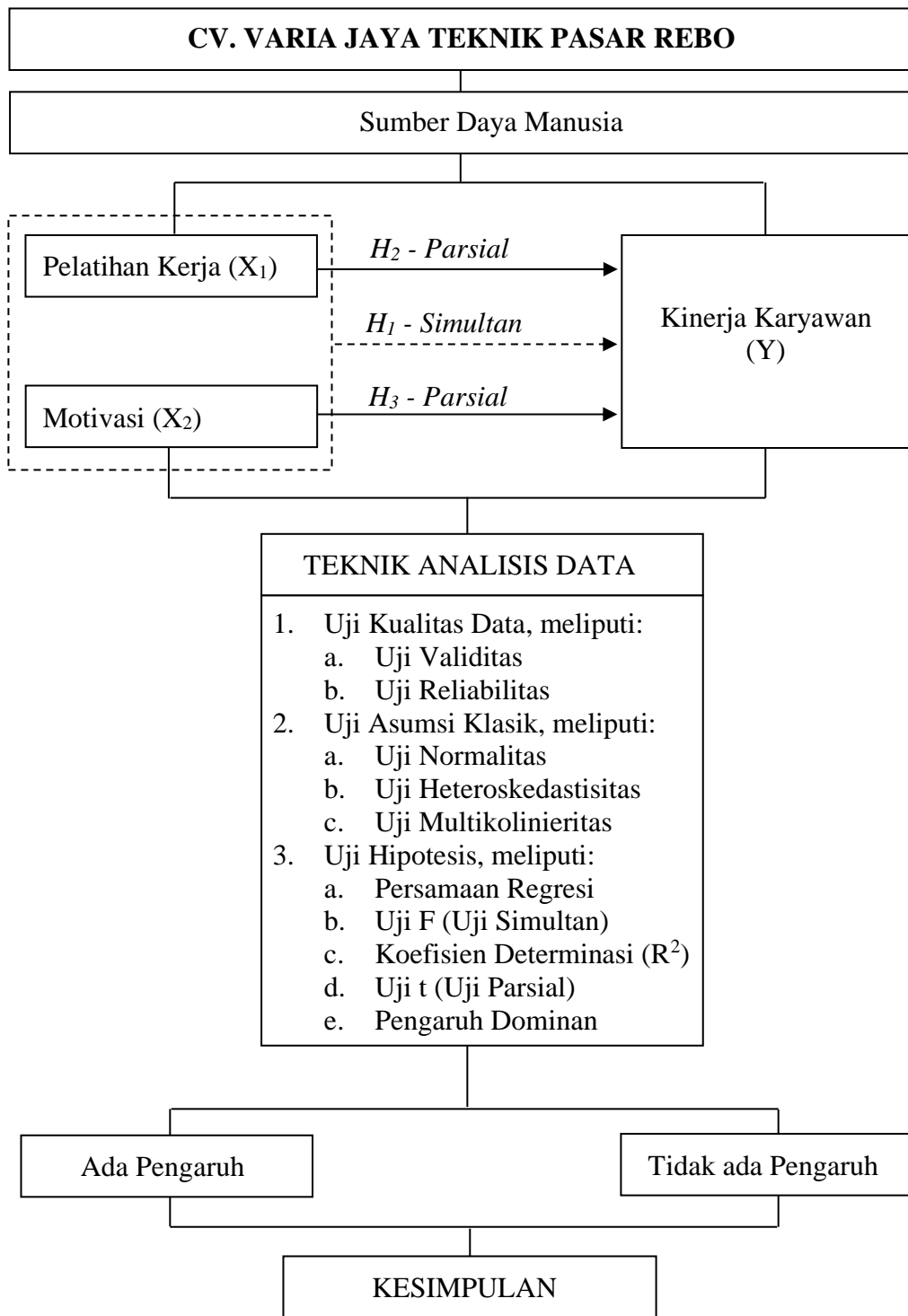
PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Bismantara (2017)	Pengaruh Pelatihan Kerja, dan Motivasi terhadap Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood	Pelatihan kerja Motivasi Kinerja Karyawan PT. Indofood	Analisis Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Koefisien Determinasi 84,2% 2. Uji F, semua variabel pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, semua variabel pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Lutfiatul Husnah, dkk (2018)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Royal Hotel Jember	Pelatihan kerja Lingkungan kerja Komitmen organisasi Kinerja Karyawan di Royal Hotel Jember	Analisis Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Koefisien Determinasi 48,3% 2. Uji F, semua variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

				3. Uji t, semua variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Uswatun Hasanah, dkk (2019)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang	Pelatihan kerja Motivasi Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang	Analisis Linier Berganda	1. Uji Koefisien Determinasi 13,7% 2. Uji F, semua variabel pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, semua variabel pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Siti Aidah & Sri Langgeng Ratnasari (2020)	Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya	Pelatihan Pengembangan karir Komunikasi Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya	Analisis Linier Berganda	1. Uji Koefisien Determinasi 54,8% 2. Uji F, semua variabel pelatihan, pengembangan karir dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, hanya variabel komunikasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Hendri Pranata & RR. Niken Purbasari (2021)	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X di Jakarta	Pelatihan Kompensasi Motivasi Disiplin kerja Kinerja Karyawan PT. X di Jakarta	Analisis Linier Berganda	1. Uji Koefisien Determinasi 47,1% 2. Uji F, semua variabel pelatihan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, hanya variabel pelatihan, kompensasi & disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja.

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

2.3. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Di bawah ini adalah gambar kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

2.4. Hipotesis

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

1. Hipotesis 1
Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara simultan pelatihan kerja dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo.
H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo.
2. Hipotesis 2
Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo.
H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo.
3. Hipotesis 3
Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo.
H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo.