

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.2.1 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Fungsi dari motivasi dan kemampuan ialah kinerja. Untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab seseorang selayaknya memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu. Prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja (Ataunur dan Eny, 2015).

Kinerja berasal dari kata *job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Triasmoko, Mukzam , & Nurtjahjono (2014), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah melaksanakan hasil kerja sesuai tugas dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai. Menurut Dapu (2015), kinerja karyawan adalah individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat mencapai hasil kerja, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Subekti & Jauhar (2012) kinerja adalah seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi menggapai hasil kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Jewel & Siegall (2013) kinerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang

menghasilkan atau memberikan sesuatu yang dikerjakan berupa produk atau jasa. Menurut Simamora (2012) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah seorang karyawan yang berkenaan dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya dapat mencapai suatu prestasi. Bahkan dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tugas dan tanggung jawab individu dalam suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana individu tersebut bekerja sesuai dengan hasil kerja yang dicapai oleh individu.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simamora (2012) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Faktor Individu

Yaitu faktor yang berhubungan dengan apa yang ada dalam diri seseorang. Meliputi kompetensi, kemampuan kerja dan latar belakang seorang karyawan.

2. Faktor Psikologi

Yaitu faktor yang berhubungan dengan masalah perilaku atau sikap seseorang. Meliputi pelatihan, kepribadian, dan kepemimpinan.

3. Faktor Organisasi

Yaitu faktor yang mendasari suatu organisasi dalam bertindak yang meliputi bentuk pekerjaan dan kepemimpinan.

Menurut Riyadi (2011), faktor internal dan faktor eksternal dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor internal

Sifat seseorang, meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya merupakan faktor yang berhubungan dengan internal.

2. Faktor eksternal

Lingkungan, kepemimpinan, tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari eksternal.

c. Indikator Kinerja

Prestasi atau kinerja adalah hasil yang diperoleh dari peranan pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Sehingga indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif bagi kinerja lebih dibutuhkan untuk menilai suatu prestasi atau kinerja. Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah sejauhmana seorang karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah sejauhmana seorang karyawan bekerja perhari. Kecepatan kerja setiap masing-masing karyawan termasuk kuantitas kerja.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah sejauhmana karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan akurat.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan wewenang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan menurut Setiawan & Dewi (2014), indikator untuk mengukur kinerja, sebagai berikut:

1. Ketepatan menyelesaikan tugas

Dalam bekerja menyelesaikan pekerjaan, karyawan mampu mengelola waktu dan ketepatan.

2. Kesesuaian jam kerja

Berkaitan dengan ketepatan waktu masuk, pulang kerja dan jumlah kehadiran, karyawan dapat mematuhi peraturan perusahaan.

3. Tingkat kehadiran

Dalam suatu perusahaan selama periode tertentu, tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan.

4. Kerjasama antar karyawan

Untuk mencapai daya guna dan hasil guna dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain sangat dibutuhkan.

Dari uraian indikator di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat beberapa hal yang penting dapat dijadikan indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan hubungan individu yang mampu mengembangkan prestasi atau kinerja karyawan.

2.2.2 Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk mengerjakan atau melakukan suatu pekerjaan serta tugas yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan juga didukung oleh sikap kerja yang dituntut dengan pekerjaan tersebut (Wibowo, Manajemen Kinerja, 2011). Profesionalisme dalam suatu bidang tertentu dan diaplikasikan guna meningkatkan manfaat yang disepakati menunjukkan keterampilan atau pengetahuan merupakan ciri dari kompetensi. Setiap individu yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan, menunjukkan

karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki yang mengarah pada kompetensi. Pada berbagai tingkatan dengan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengenali karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh setiap individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif untuk mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja merupakan kompetensi yang dilakukan seseorang ditempat kerja (Ataunur dan Eny, 2015).

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Wibowo (2011) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Terdapat 5 (lima) karakteristik atau komponen kompetensi yaitu:

1. Motif, adalah hal yang secara berkesinambungan dipikirkan atau diinginkan orang sehingga tindakan motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan juga tujuan tertentu.
2. Sifat, adalah karakteristik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi.
3. Konsep diri, adalah sikap nilai atau citra diri seseorang, percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam setiap situasi ialah bagian dari konsep diri setiap individu.
4. Pengetahuan, dalam bidang spesifik adalah informasi yang dimiliki seseorang, kompetensi yang kompleks merupakan pengetahuan, gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya

dipergunakan dalam pekerjaan untuk memprediksi nilai prestasi kerja pada pengetahuan.

5. Keterampilan, merupakan kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu, kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

c. Indikator Kompetensi

Menurut Romber (2007) dalam Gatot (2014), indikator yang digunakan dalam mengukur kompetensi, antara lain:

1. Pengalaman kerja, sebagai dasar seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.
2. Pendidikan, kegiatan untuk meningkatkan kemampuan teori dan keterampilan mengambil keputusan pada persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan dilakukan perbaikan kontribusi produktif para karyawan.
3. Pengetahuan (knowledge) adalah informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
4. Keterampilan (skills) adalah kemampuan untuk mengerjakan tugas fisik atau tugas mental tertentu.

Sedangkan indikator-indikator dari variabel kompetensi menggunakan teori *competency causal flow* model dari Spencer dalam Moeharionto (2012) mengelompokkan lima hal dasar yang harus dimiliki manusia yang berkompetensi, yaitu:

1. Pengetahuan adalah hasil pembelajaran yang didapat oleh karyawan.
2. Keterampilan adalah dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan memiliki kemampuan, kecakapan, kepandaian dan kecekatan.
3. Konsep diri dan nilai yang merujuk pada sikap. Sikap adalah bukti kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan pandangan, nilai, perbuatan serta kelakuan.
4. Karakteristik pribadi merujuk pada bakat. Bakat adalah suatu ciri khas yang dimiliki individu dengan menunjukkan kemampuan melakukan suatu aktivitas dan tugas secara mudah atau sulit dan sukses atau tidak pernah sukses.
5. Motif adalah guna mencapai tujuan kepuasan individu didukung dengan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku.

Dari uraian indikator di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa hal yang penting bisa dijadikan indikator kompetensi yaitu pendidikan, pengalaman kerja, pengetahuan, dan keterampilan yang menunjukkan kompetensi tiap individu karyawan.

2.2.3 Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran setiap karyawan mengenai kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi yang sangat penting dan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku (Ariyanto & Ataunur, 2015).

Pelatihan menurut Dessler (2011) yaitu suatu proses untuk mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, mengenai keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Sedangkan Kamil (2012) mengatakan proses pembelajaran untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja adalah pelatihan atau *training*. Pelatihan merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan baru maupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah sebagai akibat terjadinya perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya.

Sedangkan dalam Instruksi Presiden Nomor 15 tahun 1974 pengertian pelatihan merupakan bagian pendidikan yang berkaitan dengan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori (Muhadi, 2017).

Pengertian pelatihan menurut Sunyo, Al-Musadieq, & Djudi (2015), upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi

peran dari pelatihan dan pengembangan (training and development). Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah upaya terpadu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, serta berkontribusi terhadap peningkatan kinerja sehingga dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai suatu perusahaan atau organisasi dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

b. Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut Saraswati, Hamid, & Topowijono (2015), jenis pelatihan ada berbagai macam di dalam suatu perusahaan, dimana dalam mengadakan pelatihan jenisnya harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan di dalam perusahaan tersebut. Adapun jenis-jenis pelatihan yang dilaksanakan di lokasi penelitian terdiri dari pelatihan berbasis pengetahuan dan keterampilan, dengan uraian sebagai berikut:

1. Pelatihan berbasis pengetahuan

Pelatihan berbasis pengetahuan merupakan suatu kegiatan latihan agar karyawan memiliki wawasan yang lebih serta pengetahuan baru yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan di dalam pekerjaannya. Pengetahuan baru dalam mengadakan pelatihan harus dimiliki karyawan supaya di dalam mengerjakan pekerjaannya tidak kesulitan, pelatihan berbasis pengetahuan dibagi menjadi dua yaitu:

- a. Pelatihan berbasis pengetahuan umum, seperti penugasan pada bidang pekerjaan dan pelaksanaan tugas sehari-hari.
- b. Pelatihan berbasis pengetahuan spesifik atau khusus, seperti pengetahuan dalam mengetahui prosedur-prosedur kerja serta *job description*.

2. Pelatihan berbasis keterampilan

Pelatihan berbasis keterampilan merupakan suatu kegiatan pelatihan yang secara langsung melakukan praktek di lapangan, dimana pelatih mengajarkan karyawan untuk mempraktekkan secara langsung sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Agar karyawan cepat dan mudah memahami pekerjaannya, pelatihan berbasis keterampilan ini sering digunakan. Pelatihan berbasis keterampilan dibagi menjadi dua, yaitu terdiri dari:

- a. Pelatihan berbasis keterampilan teknis, seperti mempergunakan peralatan yang ada di setiap bagian dan mampu memperbaiki peralatan, bila terjadi kerusakan.
- b. Pelatihan berbasis keterampilan non teknis, seperti mendapat informasi dengan mudah dan cepat serta dapat memberikan pelayanan pada setiap pengunjung (visitor).

Selain itu, Prastyo (2018) juga menyebutkan beberapa model pelatihan sebagai berikut:

1. *Public vocational training* (refreshing course): untuk memberikan pelatihan kepada kandidat tenaga kerja.
2. *Apprentice training*: untuk memenuhi kebutuhan karyawan baru yang tetap dan serba bisa. Prosedur pelatihan dalam kelas. Praktik kerja lapangan berlangsung dalam jangka waktu lama, dengan pengawasan yang berkelanjutan.

3. *Vestibule training* (off the job training): pelatihan dilaksanakan dalam suatu ruangan khusus yang berada di luar tempat kerja, dengan mencontoh kondisi kerja sesungguhnya. Tujuannya untuk melatih tenaga kerja secara tepat.
4. *On the job training* (pelatihan sambil bekerja): untuk memberikan kecakapan yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu sesuai dengan tuntutan dan kemampuan bagi pekerjaan tersebut, serta sebagai syarat untuk kenaikan jabatan.
5. *Pre employment training* (pelatihan sebelum penempatan): untuk mempersiapkan tenaga kerja sebelum ditempatkan atau ditugaskan pada suatu organisasi untuk memberikan latar belakang intelektual, mengembangkan seni berpikir dan mempergunakan akal.
6. *Induction training* (pelatihan penempatan): untuk melengkapi tenaga kerja baru dengan keterangan-keterangan yang di perlukan agar memiliki pengetahuan tentang praktek dan prosedur yang berlaku di lingkungan organisasi tersebut.
7. *Supervisory training* (pelatihan pengawas): untuk mengembangkan ketrampilan sebagai pengawas.
8. *Understudy training*: untuk menyiapkan tenaga kerja yang memadai dalam jenis pekerjaan tertentu dengan cara bekerja langsung dalam pekerjaan bersangkutan dan memberikan pelayanan sebagai seorang asisten atau pembantu.

9. Sistem kemagangan (internship training): untuk menyiapkan tenaga yang terdidik dan terlatih dengan cara menempatkan tenaga yang sedang disiapkan sebagai tenaga kerja pada suatu instansi atau perusahaan selama jangka waktu tertentu dengan bimbingan tenaga ahli dari balai latihan dan staf organisasi atau perusahaan tersebut.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Ataunur (2015), terdapat beberapa faktor yaitu mempengaruhi pelatihan bagi karyawan yakni sebagai berikut:

1. Penilaian kebutuhan, mengacu pada proses yang diterapkan untuk menentukan apakah pelatihan diperlukan.
2. Kesiapan terhadap pelatihan, sebagai evaluasi apakah para karyawan sudah siap untuk belajar.
3. Menciptakan lingkungan pembelajaran, yaitu memastikan bahwa peserta pelatihan bisa mendapat pengetahuan dan keterampilan dalam program pelatihan serta mengaplikasikan pada pekerjaannya.
4. Memastikan peralihan pelatihan, yaitu berfokus pada pemakaian pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dipelajari saat pelatihan di tempat kerja.
5. Memilih metode pelatihan, yaitu berkaitan dengan penentuan metode pelatihan untuk menghasilkan pelatihan yang efektif.
6. Mengevaluasi program pelatihan, yaitu memeriksa hasil suatu program pelatihan dalam mengevaluasi keefektifannya.

d. Indikator Pelatihan

Terdapat beberapa indikator yang berperan penting dalam melaksanakan pelatihan. Menurut Mangkunegara (2015), indikator tersebut antara lain:

Menurut Mangkunegara (2015), indikator pelatihan (X2) antara lain:

1. Pelatih

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

3. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

4. Waktu (Banyaknya Sesi)

Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

Adapun indikator pelatihan yang diungkapkan menurut Budi (2012) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan

Terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan menjadi tujuan yang ditetapkan pada pelatihan.

2. Sasaran

Kriteria yang terinci dan terukur (measurable) yang ditetapkan pada sasaran pelatihan.

3. Pelatih atau *Trainers*

Para *trainer* yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, profesional, dan berkompeten karena pada umumnya pelatihan berorientasi pada peningkatan *skill*. Hal terpenting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan maka seorang *trainer* harus menguasai materi yang akan disampaikan.

4. Materi

Pelatihan SDM yang hendak dicapai oleh perusahaan memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai untuk mencapai tujuan perusahaan. Program pelatihan dapat menambah kemampuan peserta apabila materi yang diberikan dalam program pelatihan lebih efektif dan sesuai dengan komponen peserta. Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat

sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

5. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan SDM yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan. Peserta pelatihan diharapkan dapat memahami maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur adalah bagian dari metode penyampaian materi.

6. Peserta pelatihan

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan. Peserta pelatihan diseleksi berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai agar penggunaan alokasi waktu, dana dan energi yang berlebihan bahkan sia-sia tidak terjadi dalam kegiatan pelatihan.

Indikator-indikator tersebut merupakan tolak ukur yang akan digunakan dalam mencapai kinerja kerja yang diinginkan, maka dari itu kompetensi dibantu dengan adanya pelatihan maka akan menghasilkan kinerja yang lebih kompleks dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pelatihan, kompetensi dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Abdul Jamalin ('2016)	Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sadar Dinamis Sampang	Pelatihan (X1) Kompetensi (X2) Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Pelatihan dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sadar Dinamis Sampang
2	Debby Fransiska Gultom, Widya Wati, Junita Sinaga, dan Della Ananda Putri (2019)	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit	Kompetensi (X1) Pelatihan (X2) Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompetensi dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit.
3	Denny Triasmoko, Moch. Djudi Mukzam, Gunawan EkoNurtjahjono (2014)	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)	Metode (X1) Materi (X2) Instruktur (X3) Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara simultan variabel metode pelatihan, variabel materi pelatihan, dan variabel instruktur pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)
4	Widayanti, Sartono, Hj. Nurjannah (2016)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	Pelatihan (X) Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo

Lanjutan dari halaman 27

		(Studi Kasus Pada PT. Borneo Group Kediri)			Group Kendari
5	Agi Syarif Hidayat, Muhammad Alwi, Yana Setiawan (2017)	The Training and Competence Effect of PT Batik Trusmi Cirebon's Employee Performance	Kompetensi (X1) Pelatihan (X2) Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompetensi dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Batik Trusmi Cirebon
6	Anna Suzana, Sandi Nasrudin Wibowo, Yodi Rudiantono, Iin Indrayanti (2019)	Measuring the Effect of Competence and Training Program on Employees Performance	Kompetensi (X1) Pelatihan (X2) Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompetensi dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopkar Manungga Prakarsa Cirebon

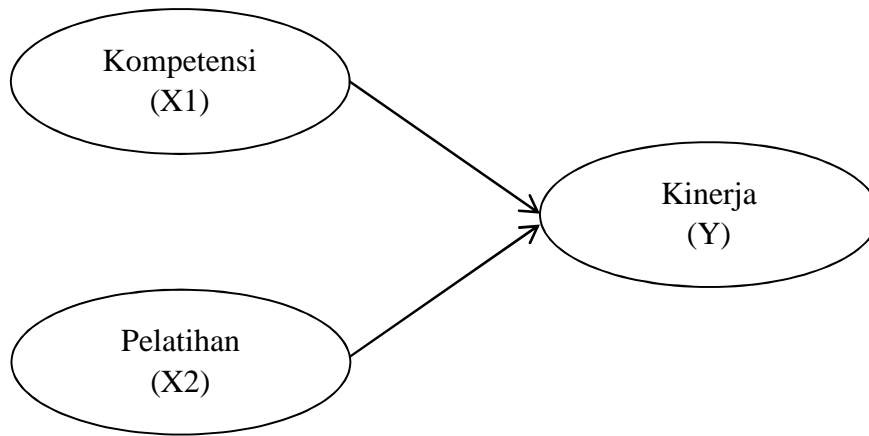
Sumber: Data di olah dari hasil penelitian terdahulu

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat kesamaan pada variabel penelitian yaitu pelatihan, kompetensi dan kinerja. Selain variabel, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa metode penelitian terdahulu, terdapat 1 (satu) jurnal yang menggunakan metode penelitian analisis regresi linier sederhana sedangkan lainnya menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual adalah pemikiran kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai secara kritis. Untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat dengan kerangka konseptual (Sugiyono, 2013). Berdasarkan latar belakang dan

perumusan masalah, maka dapat digambarkan model kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Keterampilan, keahlian, kecakapan dan lain-lain yang berhubungan dengan melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal merupakan dasar kompetensi yang dimiliki oleh seseorang. Kategori tinggi atau baik nantinya kompetensi akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila seseorang telah selesai melakukan pekerjaan. Begitupun sebaliknya, apabila kompetensi yang dimiliki rendah, maka akan cenderung rendah pula kinerjanya.

Sedarmayanti (2016) karakteristik dasar yang dimiliki seseorang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memperkirakan kinerja yang sangat baik pula, merupakan istilah dari kompetensi. Dengan kata lain, kompetensi adalah *outstanding performers* yang lebih sering dilakukan, pada banyak waktu dengan menghasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan.

Kemudian Nanan (2017) secara simultan kompetensi terhadap kinerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja mereka.

Dalam kerangka konseptual peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh pelatihan dan kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini karena sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Usaha dalam meningkat mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja maka perlu diadakan sebuah pelatihan. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagai mana menurut (Dessler, 2011).

Pelatihan yang baik akan membawa manfaat antara lain yang dikemukakan oleh (Mondy, R. Wayne, & Noe Robert M, 2016) yaitu: menambah pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam kelompok untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas, inovasi selalu ditekankan pada budaya perusahaan, kreativitas dan pembelajaran, memberikan

cara-cara baru bagi para karyawan untuk menjamin keselamatan, untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi nyata, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan para wanita. Sedangkan menurut Bangun (2012), bahwa besarnya pengaruh pelatihan pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan, maka hubungan antara pelatihan dengan kinerja semakin menjadi penting.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang bersifat sementara atau dugaan, anggapan, pendapat dan asumsi yang mungkin kebenarannya di kemudian dengan bukti melakukan suatu penelitian atau pengamatan terhadap objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2013), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang terkait, belum didasarkan pada fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan pustaka, dan tinjauan terhadap penelitian terdahulu, maka dirumuskan dua hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Departemen QC Converting PT. Sun Paper Source

H2: Diduga terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Departemen QC Converting PT. Sun Paper Source