

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Kota Medan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, teh dan kakao yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menjadi lokomotif kemajuan ekonomi di Indonesia khususnya disektor agribisnis harus terus menerus dan berkesinambungan dalam melaksanakan pelatihan dan memotivasi karyawan agar keterampilan, kecakapan, dan sikap karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan didalam suatu perusahaan tersebut. Tinggi rendahnya pelatihan motivasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Kota Medan dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya. Pelatihan dan memotivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus di internalisasi kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Tujuan dari suatu perusahaan yaitu bagaimana apa yang telah direncanakan diawal dapat terwujud. Dalam mewujudkan rencana yang dibuat maka perusahaan memerlukan SDM yang memiliki keahlian ataupun menguasai bidang kerja yang telah diberikan. Untuk menjadikan tenaga kerja yang handal maka perusahaan harus memberikan pelatihan ataupun memberikan motivasi bagi setiap karyawan yang

ada. Pelatihan diberikan agar para karyawan yang ada mampu melaksanakan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan disesuaikan dengan bidang keahlian masing-masing karyawan yang ada. Karyawan merupakan kunci sukses dalam suatu organisasi sehingga pengelolaan SDM yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan Siahaan, et.al (2015:14).

Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam mewujudkan kepentingan perusahaan atau organisasi.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam menentukan tingkat keberhasilan tidak dapat diabaikan karena sumber daya manusia merupakan aset perusahaan atau organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk berkembang agar mampu menghadapi persaingan. Dalam menghadapi persaingan kita harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang dapat bersaing dengan instansi lainnya, maka sumber daya manusianya harus memiliki prestasi yang baik. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan atau instansi, umumnya pimpinan instansi atau

perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah instansi.

Kualitas dari SDM yang ada ditentukan dari sistem di bidang SDM ini sanggup dalam menjaga dan memuaskan apa yang menjadi keinginan karyawan ataupun perusahaan, Andayani, et.al (2016:41). Selain pelatihan, motivasi merupakan hal penting dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan, motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan berkarya sesuai dengan keahlian dan menjaga komitmen karyawan pada perusahaan, dan tentunya meningkatkan kinerja karyawan Aruan, (2013:565).

Karyawan yang bekerja dengan baik dapat juga diberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dibuat dengan penghargaan yang diberikan memacu dalam meningkatnya kinerja karyawan tersebut. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya Tuhumena, et.al (2017:2125).

Kinerja menurut Handoko dalam Dewi (2014:53) kinerja sebagai proses melalui sebuah organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja juga mutlak dilakukan untuk melihat sejauh mana keberhasilan pelatihan dan pemberian motivasi kepada karyawan tersebut. Sistem penilaian kinerja karyawan ini merupakan hasil kerja karyawan

dalam lingkup tanggung jawab yang tentunya mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku karyawan, termasuk tingkat ketidakhadiran, hasil kerja, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan gaji, pemberian bonus, promosi, dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi Prawirosentono, (2014:27) dalam periode waktu tertentu dan terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik.

Kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi

itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja.

Untuk mengungkapkan fenomena tentang kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Kota Medan, peneliti melakukan prasurvei dengan melakukan wawancara di bagian Divisi SDM (Bu Dean Mayrisa). Berdasarkan hasil wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa masih terjadi permasalahan tentang kinerja karyawan diantaranya masih ada karyawan yang kurang dalam mengerjakan tugasnya sesuai tanggung jawab, masih kurangnya tingkat kepedulian karyawan terhadap SOP yang telah ditetapkan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Kota Medan adalah pelatihan. Pelatihan yang diberikan adalah kunci untuk menjalankan tugas sebagai karyawan agar bisa lebih baik lagi untuk meningkatkan kinerja pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya pelatihan karyawan tidak jenuh atau monoton dalam melakukan pekerjaan yang ada.

Kegiatan pelatihan memberikan keuntungan kepada karyawan dan perusahaan, berupa keahlian dan keterampilan karyawan yang selanjutnya akan menjadi aset yang berharga bagi perusahaan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki kualitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Harsuko Riniwati (2016:152) pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu.

Menurut Sri Larasati (2018:110) pelatihan (*training*) adalah pendidikan

jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan hubungan atau pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja diantaranya penelitian dari Muhammad Andi Prayogi, et.al (2018) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rosiana Wisuda Putri, et.al (2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Nur Rahmah Andayani, et.al (2016) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Setyowati Subroto (2018) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Muhammad Denira, et.al (2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rahmi Hermawati, et.al (2021) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Okta Zulfiah, et.al (2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain mengadakan pelatihan bagi karyawan, motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dibutuhkan agar karyawan yang bekerja dapat bekerja lebih baik lagi. Kurangnya komunikasi yang baik dapat menimbulkan suasana kerja yang tidak harmonis.

Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang mempunyai tujuan meningkatkan semangat kerja karyawan dan tanggung jawab karyawan

terhadap tugas dan pekerjaannya serta meningkatkan loyalitas dan kestabilan karyawan yang berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Menurunnya motivasi kerja karyawan yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan disebabkan oleh karyawan melakukan pekerjaan yang sama berulang-ulang selama masa kerjanya, hal ini bisa menyebabkan kejenuhan bahkan burnout.

Motivasi menurut Sutrisno (2010:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain.

Beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan hubungan atau pengaruh antara motivasi terhadap kinerja diantaranya penelitian dari Muhammad Andi Prayogi, et.al (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rosiana Wisuda Putri, et.al (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Nur Rahmah Andayani, et.al (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Setyowati Subroto (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Muhammad Denira, et.al (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rahmi Hermawati, et.al (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Okta Zulfiah, et.al (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Kota Medan.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Dilihat dari uraian latar belakang tersebut maka permasalahan yang dapat diambil adalah :

1. Masih ada karyawan yang kurang dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab.
2. Masih kurangnya tingkat kepedulian karyawan terhadap SOP yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Masih ada karyawan monoton dalam melakukan pekerjaan yang ada.
4. Kurangnya kualitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
5. Kurang baiknya komunikasi antara bawahan dengan atasan.
6. Masih kurangnya motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
7. Masih belum optimalnya pelaksanaan pelatihan yang diikuti karyawan.

1.3. Batasan Dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Dalam penulisan ini penulis mencoba untuk membatasi permasalahan agar tidak terjadi kesalahpahaman dan pelebaran dalam pembahasan nantinya. Maka penulis membatasinya hanya pada pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini di fokuskan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Kota Medan.

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah, maka sangat perlu merumuskan masalah pada penelitian ini, yang merupakan pokok permasalahan yang harus di jawab. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Kota Medan?
2. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Kota Medan?
3. Apakah pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Kota Medan?

1.4. Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian yang dilakukan, tujuan penelitian merupakan hal-hal yang sangat penting bila diuraikan terlebih dahulu untuk memudahkan penelitian yang akan dilakukan. Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Kota Medan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Kota Medan.

1.5. Manfaat penelitian

1. Bagi Penulis

Memberikan informasi dan pengetahuan kepada penulis mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Kota Medan dan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar di bidang Ekonomi Dan Bisnis Manajemen di Universitas Islam Sumatera Utara.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi bagi perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan dalam menjalankan kegiatan usaha agar lebih baik lagi yang berkaitan dengan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Kota Medan.

3. Bagi Pembaca

Untuk memberikan informasi dan menambah pengetahuan serta sebagai masukan atau dapat di jadikan referensi untuk melakukan pembahasan yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah perilaku yang dilakukan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan memiliki tindakan melakukan sesuatu dengan sukses, menggunakan pengetahuan yang dibedakan dari sekadar memilikinya.

Menurut Raharjo et.al, (2016:56) kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Menurut Sinambela, (2016:70) kinerja karyawan tidak dapat datang dengan sendirinya, kinerja haruslah dikelola oleh pimpinan, karena seperti apakah kinerja seorang karyawan seyogianya dapat didiskusikan dan ditetapkan secara bersama antara karyawan dengan pimpinan, karena tanpa penetapan beban tugas dan arahan yang jelas, karyawan akan kebingungan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Erwin et.al, (2020:88) menyatakan kinerja adalah pencapaian prestasi kerja oleh seorang individu saat melaksanakan kewajiban yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan dan waktu.

Menurut Moehariono (2012:95) kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Yulianto (2020:8) kinerja didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan keahlian tertentu untuk mengetahui seberapa jauh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan kriteria yang jelas dan terukur.

2.1.1.2. Tujuan penilaian Kinerja

Tujuan kinerja pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan bagi tingkat di bawahnya. Tujuan tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya.

Menurut Wibowo (2017:50), tingkatan tujuan kinerja antara lain :

1. *Corporate level* merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
2. *Senior management level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
3. *Business-unit, functional* atau *department level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.

4. *Team level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
5. *Individual level* yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

2.1.1.3. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Para pimpinan organisasi sangat menyadari perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Walaupun karyawan tersebut bekerja ditempat yang sama, maka tetap memiliki kinerja yang berbeda jika berbeda di tempat yang berbeda pula.

Menurut Rismawati, (2018:3) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja yang maksimal.

2.1.1.4. Manfaat Kinerja Karyawan

Secara umum penilaian terhadap karyawan, karyawan ataupun staf organisasi memiliki berbagai manfaat, baik bagi organisasi maupun bagi karyawan itu sendiri. Bagi karyawan akan menyebabkan terpicunya semangat berkompetensi untuk menjadi lebih baik ke depannya. Salah satunya ditandai dengan peningkatan etos kerja para karyawan itu sendiri. Sementara itu, bagi organisasi akan berdampak pada adanya peningkatan produktivitas organisasi.

Menurut Adhari (2020:91) menyebutkan bahwa manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat betujuan untuk melinai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dalam organisasi ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

4. Dokumentasi penilain kinerja

Pemberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan–keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.1.1.5. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Yulianto (2020:9) ada 5 indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya :

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).
5. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

2.1.2. Pelatihan

2.1.2.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan bagi karyawan penting sekali dilakukan secara berkesinambungan sehingga perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan dan suatu proses untuk mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan, melalui serangkaian prosedur yang sistematis atau yang dilakukan oleh seorang ahli yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan. Pelatihan merupakan wahana yang dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan, maka dari itu kegiatan pelatihan tidak bisa diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat dan tajam pada abad ini, sehingga perusahaan menyadari bahwa pelatihan merupakan bagian fundamental bagi karyawan, meskipun usaha ini menjadi mahal dan menghabiskan banyak waktu, tetapi akan mengurangi perputaran tenaga kerja dan membuat karyawan menjadi lebih produktif.

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu

karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kacakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. 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 sebagainya.

Menurut Sinambela (2016:23) pelatihan adalah tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama antara karyawan dengan organisasi, dimana karyawan mempunyai kewajiban untuk merancang dan mengikuti pelatihan, yang mana semua itu untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar jalur karier yang lebih baik bagi karyawan kedepan. Sebaliknya, organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan.

Menurut Harsuko Riniwati (2016:152) pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu.

Menurut Sri Larasati (2018:110) pelatihan (*training*) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Menurut pendapat dari Hartomo, et.al (2020:211) pelatihan adalah usaha perbaikan manifestasi pekerjaan yang sedang dalam tanggung jawab karyawan agar lebih efektif.

Menurut Wahyuningsih (2019:23) pelatihan karyawan atau *training* adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap kerja (*attitudes*) para karyawan melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas jabatannya. Dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan (*knowledge*) yaitu segenap pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, proses, peraturan, ilmu mengenai pekerjaan, dan lain sebagainya.

Karyawan profesional seolah menjadi dambaan bagi setiap perusahaan, di mana karyawan adalah faktor yang berperan penting dalam perusahaan. Melalui pelatihan diharapkan karyawan bisa memenuhi standar ideal yang ditentukan oleh perusahaan dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan baik keterampilan, pengetahuan, maupun sikap yang dapat ditingkatkan pada saat pelatihan.

2.1.2.2. Tujuan Umum dan Tujuan Khusus Pelatihan

Tujuan umum dan tujuan khusus pelatihan menurut Sedarmayanti (2013:170) adalah sebagai berikut :

a. Tujuan Umum Pelatihan

Tujuan umum pelatihan meningkatkan produktivitas organisasi, dengan melalui berbagai kegiatan antara lain :

1. Mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.

2. Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
 3. Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan sesama karyawan dan manajemen pimpinan.
- b. Tujuan Khusus Pelatihan
1. Kualitas.
 2. Produktivitas kerja.
 3. Mutu perencanaan tenaga kerja.
 4. Semangat/moral.
 5. Balas jasa tidak langsung.
 6. Kesehatan dan keselamatan kerja.
 7. Cegah kadaluarsa pengetahuan dan keterampilan.
 8. Pengembangan diri.

2.1.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Marwansyah (2014:156) antara lain :

1. Dukungan manajemen puncak program pelatihan harus mendapatkan dukungan penuh dari manajemen puncak dalam sebuah organisasi. Dukungan ini harus bersifat konkret dan perlu dikomunikasikan kepada seluruh bagian organisasi. Selanjutnya dukungan ini harus diwujudkan dalam bentuk sumber daya yang memadai untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM Dibutuhkan komitmen yang kuat dan keterlibatan para manajer generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia, dan terutama manajer spesialis pelatihan dan pengembangan SDM.
3. Perkembangan teknologi kemajuan teknologi tidak saja memberikan dampak pada identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan tetapi juga terhadap pemilihan metode pelatihan dan pengembangan.
4. Kompleksitas organisasi seorang pekerja yang sukses harus secara berkesinambungan meningkatkan atau memperbarui kompetensi mereka dan membangun sikap yang memungkinkan mereka untuk tidak hanya beradaptasi dengan perubahan tetapi juga menerima dan bahkan mencari perubahan.
5. Gaya belajar keberhasilan program pengembangan dan pelatihan sumberdaya manusia dipengaruhi oleh gaya belajar. Ketika mengatakan seseorang telah belajar, kita tidak menunjuk kepada perubahan perilaku yang bersifat sementara atau temporer. Seseorang disebut telah belajar jika pada dirinya terjadi perubahan perilaku yang bersifat menetap atau permanen.
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM, yakni rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja, perencanaan dan pengembangan karir, hubungan karyawan, manajemen PHK, dan administrasi personalia, serta sistem informasi SDM. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan di mana kalangan kalangan tenaga kerja dapat memperoleh dan mempelajari

sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan serta perlunya metode pelatihan yang tepat.

2.1.2.4. Metode Pelatihan

Metode pelatihan menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011:52) adalah sebagai berikut :

1. *On the Job* (pada pekerjaan) Hampir 90% dari pengetahuan pekerjaan diperoleh melalui metode on the job training. Prosedur metode ini adalah informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Karyawan mempelajari jobnya dengan mengamati karyawan lain yang sedang bekerja. Aspek lain dari *on the job training* adalah lebih formal dalam format. Karyawan senior memberikan contoh cara mengerjakan pekerjaannya dan training baru memperhatikannya.
2. *Vestibule* atau Balai Suatu adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi karyawan baru yang akan menduduki suatu job. Metode vestibule sangat cocok untuk banyak peserta (karyawan baru) yang dilatih dengan macam pekerjaan yang sama dan waktu yang sama.
3. Metode Demonstrasi dan contoh suatu demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaannya atau bagaimana suatu yang akan dikerjakan.
4. Simulasi adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas.

5. *Apprenticeship* metode training *apprenticeship* adalah suatu cara mengembangkan keterampilan (*skill*) perajin atau pertukangan.
6. Metode Ruang Kelas merupakan metode training yang dilakukan didalam kelas, walaupun dapat pula dilakukan di area pekerjaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan merupakan cara yang digunakan lembaga dalam penyiapan individu untuk mengemban tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

2.1.2.5. Indikator Pelatihan

Menurut Wahyuningsih (2019:6) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yakni :

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta.

2. Materi

Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.

3. Metode yang digunakan

Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.

5. Kualifikasi pelatih

Pelatih/pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Dalam organisasi, motivasi sangat diperlukan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan instansi. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan adanya pemahaman mengenai bagaimana proses terbentuknya motivasi pada karyawan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan Malayu S.P Hasibuan (2016:141).

Bayu Fadillah, et.al (2013:5) motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk

membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2016:56) motivasi sangat penting diberikan untuk meningkatkan moral Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi untuk berkontribusi positif terhadap seluruh kegiatan Instansi dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi.

Menurut Kompri (2015:3) mengatakan bahwa motivasi dapat juga diartikan sebagai kekuatan atau energi seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya untuk melakukan suatu kegiatan baik dalam diri individu itu sendiri motivasi intrinsik maupun dari luar individu motivasi ekstrinsik.

Menurut Sardiman (2016:73) mengatakan bahwa kata motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu serta upaya untuk penggerak dari dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Maruli (2020:58) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Menurut Pratiwi (2019:97) mengatakan motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan

durasinya.

2.1.3.2. Prinsip Dalam Motivasi

Prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu :

1. Prinsip Partisipasi, dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.
4. Prinsip pendelegasian wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip memberi perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Adapun menurut Afandi (2018:69) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semangkin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.1.3.4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Bayu Fadillah, et.al (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

4. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Peneletian terdahulu adalah ilmu yang dalam cara berfikir menghasilkan kesimpulan berupa ilmu pengetahuan yang dapat diandalkan, dalam proses berfikir menurut langkah-langkah tertentu yang logis dan didukung kualitas sumber daya manusia dan motivasi oleh fakta empiris.

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Muhammad Andi Prayogi, et.al (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	- Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

			- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Rosiana Wisuda Putri, et.al (2022)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	- Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Nur Rahmah Andayani, et.al (2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International)	- Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Setyowati Subroto (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	- Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Muhammad Denira, et.al (2022)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat	- Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

			terhadap kinerja karyawan
6	Rahmi Hermawati, et.al (2021)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten	- Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Okta Zulfiah, et.al (2022)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Shopee International Indonesia Jakarta Selatan	- Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran tentang hubungan antar variabel yang akan diteliti, yang akan disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiyono, 2012:44). Kerangka konseptual menggambarkan hubungan dari variabel indenpenden, dalam hal ini adalah pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y) yang dilakukan oleh karyawan.

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seseorang. Faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah berupa individu atau kelompok yang memberikan

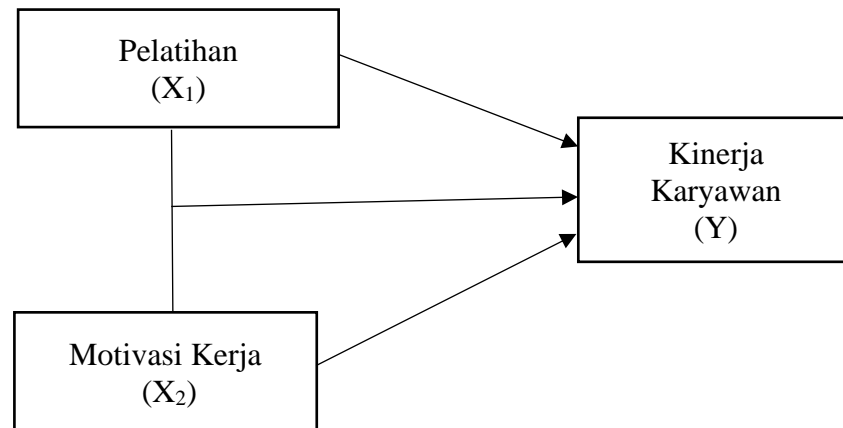
beragam pelatihan bahwa pelatih atau instruktur yaitu seseorang atau tim yang memberikan latihan/pendidikan kepada karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelatihan harus diterapkan dalam organisasi perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja pada karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Andi Prayogi, et.al (2018) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rosiana Wisuda Putri, et.al (2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Nur Rahmah Andayani, et.al (2016) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Setyowati Subroto (2018) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Muhammad Denira, et.al (2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rahmi Hermawati, et.al (2021) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Okta Zulfiah, et.al (2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang untuk berusaha mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dibebankan organisasi kepada seorang karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh

karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Andi Prayogi, et.al (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rosiana Wisuda Putri, et.al (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Nur Rahmah Andayani, et.al (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Setyowati Subroto (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Muhammad Denira, et.al (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rahmi Hermawati, et.al (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Okta Zulfiah, et.al (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya maka peneliti menyajikan model kerangka pemikiran untuk mempermudah dan memahami permasalahan yang sedang diteliti adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian yaitu :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan IV Regional II Kota Medan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan IV Regional II Kota Medan.
3. Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan IV Regional II Kota Medan.