

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja ialah performa yang dihasilkan dengan pengukuran kualitas yang diberikan dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan atas pekerjaannya berdasarkan dengan tanggung jawab yang di milikinya. Kinerja ialah kepanjangan dari kinetika energi kerja dan memiliki sinonim sebagai performa (Pratiwi, 2020: 109). Kinerja ialah suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja ataupun sekelompok pekerja di suatu badan usaha yang bertepatan dengan kewajiban dan tuntutan tanggung jawabnya, dimana terjadinya kerjasama antara satu yang lainnya untuk mencapai tujuan dari perusahaan tanpa melakukan pelanggaran peraturan perusahaan (Muslimat & Wahid, 2021:120).

Kinerja dapat diukur melalui kualitas atau bagaimana produk atau hasil pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas atau seberapa banyak pekerjaan yang dapat dikerjakan, ketepatan waktu atau kesesuaian pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan, efektivitas atau seberapa besar tenaga atau sumber daya yang dikeluarkan untuk menggapai suatu produk tertentu, dan kemandirian yaitu tingkat dari bagaimana karyawan dapat bekerja tanpa melakukan hambatan terhadap karyawan yang lainnya serta dapat beradaptasi ke lingkungan pekerjaannya (Muslimat & Wahid, 2021:120)

Kesimpulan yang dapat dibangun dari tiga pengertian diatas yaitu kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya selaras dengan tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). (Pratiwi, 2020:110)

1. Faktor Kemampuan (*Ability*).

Ability atau kemampuan merupakan Bagaimana mempunyai seseorang atau suatu individu Dalam memikirkan suatu hal yang dipertunjukkan oleh kemampuan potensi atau IQ. Ketika sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memiliki IQ yang tinggi atau di sekitar 150 tentu saja kinerja yang dihasilkan akan meningkat dan dapat melakukan pekerjaannya secara maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

suatu energi yang kuat yang muaranya dari dalam diri sendiri atau pun juga bisa merasakan dari luar memberikan dorongan dalam berperilaku sesuai apa yang diinginkan. motivasi juga memiliki dua faktor yaitu Faktor didalam ialah indikator yang asalnya di dalam diri pekerja faktor ini disusun oleh persepsi terkait dengan dirinya sendiri. Faktor dari luar dibangun oleh tempat bekerja dari para pekerja, pimpinan, dan cara pimpinan itu memimpin, serta harapan atas prestasi dari instansi terkait.

2.1.1.3. Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja menurut Wibowo didalam (Yuniarti et al., 2021:328) adalah Pengertian tujuan kinerja ialah keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau suatu tujuan sesuai dengan apa yang ditetapkan organisasi atau badan usaha.

Terdapat beberapa tingkatan tujuan antara lain:

1. Level korporasi ialah suatu tingkat yang mana tujuan memiliki hubungan antara nilai dan perencanaan suatu badan usaha yang sifatnya untuk pencapaian keseluruhan
2. Tingkatan manajemen senior ialah kontribusi yang diharapkan pencapaiannya dilakukan pada tingkatan manajemen senior sesuai dengan tujuan dari organisasi atau badan usaha.
3. Unit bisnis fungsi dan Departemen ialah suatu tingkat yang tujuannya ialah menyelesaikan target dan project-project yang telah direncanakan sebelumnya.
4. Level tim ialah suatu tingkat yang tujuannya ialah untuk menyelesaikan atau berkontribusi akuntabilitas atau tugas-tugas dalam lingkup tim atau kelompok.
5. Level individu ialah suatu tingkat yang diharapkan untuk diselesaikan atau berkontribusi oleh individu yang memiliki tugas utama dalam menggapai tujuan dari perusahaan atau badannya

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Robbins didalam (Yuniarti et al., 2021:328), menjelaskan terdapat enam indikator kinerja karyawan meliputi

1. Kualitas yaitu Bagaimana kesesuaian dari hasil atau produk yang dihasilkan oleh karyawan tertentu, jika hasilnya baik maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan memiliki kualitas yang baik, dan jika produk yang dihasilkan buruk maka kualitas yang dihasilkan oleh karyawan tersebut buruk
2. Kuantitas merupakan hasil produk yang dihasilkan oleh karyawan yang diperhitungkan berdasarkan dari jumlah atau besaran yang didapatkan oleh karyawan tersebut di dalam satu waktu yang umumnya diperhitungkan dalam satuan unit,
3. Ketepatan waktu ialah Bagaimana karyawan dalam menyelesaikan targetnya sesuai dengan waktu yang ditetapkan ataupun tidak, Selain itu ketepatan waktu memiliki hubungan dengan kuantitas dari produk, seperti bagaimana jumlah produk yang dihasilkan di waktu atau target yang ditetapkan,
4. Efektivitas mengukur Bagaimana karyawan dapat menggunakan sumber daya yang ada di dalam perusahaan dalam menghasilkan produknya, jika karyawan dapat mempergunakan sumber daya yang seminimal mungkin dan menghasilkan produk yang lebih tinggi maka karyawan tersebut memiliki efektivitas yang tinggi,
5. Kemandirian ialah Bagaimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa memiliki ketergantungan pada orang lain atau pekerja lainnya dan juga dapat menemukan apa yang seharusnya ia kerjakan tanpa intruksi ataupun peka terhadap apapun yang dapat dikerjakannya terkait dengan lingkungan sekitar.

2.1.2. Pengertian Motivasi

Asal mula dari kata motivasi, yaitu *movere*, artinya ialah dorongan-dorongan yang diberikan untuk membuat keinginan dari suatu individu agar individu itu memiliki keinginan yang kuat untuk melakukan sesuatu hal. Lalu (Wahyudi et al., 2017) menyatakan bahwasanya motivasi dalam konteks kerja ialah situasi yang dapat membuat tubuh atau suatu individu bergerak secara terarah dan memiliki tujuan dalam pencapaian tujuan dari suatu instansi. Sikap yang datang dari reseptor yang diberikan motivasi memberikan dampak di dalam penerimaan motivasi seperti sikap mental dan hal positif lain

Motivasi memiliki beberapa pengertian tergantung dengan konteks pembahasan, namun umumnya motivasi memiliki pengertian sebagai dorongan pada diri manusia dalam melakukan suatu hal tertentu. Motivasi secara umum berperan penting dalam keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu hal dikarenakan dorongan itulah yang menuntut orang tersebut untuk selalu fokus terhadap tujuannya, hal ini juga terjadi pada lingkup pekerjaan atau di dalam perusahaan yang mana manajer atau atasan memotivasi karyawannya agar selalu fokus dan tetap efektif dalam melakukan pekerjaannya agar tujuan dari perusahaan tercapai (Septin, 2019:378). Motivasi kerja memiliki pengertian sebagai situasi yang mempengaruhi didalam bangkitnya keinginan serta memberikan arah juga memelihara sikap yang memiliki hubungan terhadap tujuan pekerjaan (Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2019:164).

Maka dari itu motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu angan atau keinginan dari seseorang yang hadir di dalam diri individu dikarenakan mendapatkan inspirasi

semangat dan dorongan dalam memperlakukan kegiatan dengan senang hati atau keinginan yang datang dari diri sendiri hingga memiliki hasil yang baik dan memiliki kualitas

2.1.2.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

(Irawati, 2018) Menyebutkan bahwasanya faktorisasi yang memberikan pengaruh motivasi kinerja seorang pekerja asalnya dari dua faktor yaitu dalam dan luar.

1. Faktor internal. Faktor didalam ialah indikator yang asalnya di dalam diri pekerja faktor ini disusun oleh persepsi terkait dengan dirinya sendiri Contohnya seperti harga diri keinginan impian pengetahuan dan pengalaman terdahulu.
2. Faktor dari luar dibangun oleh tempat bekerja dari para pekerja, pimpinan, dan cara pimpinan itu memimpin, serta harapan atas prestasi dari instansi terkait.

Berkaitan dengan penjelasan yang telah disebutkan, faktor yang memberikan pengaruh kepada motivasi kinerja ialah faktor yang berasal dari dalam dan dari luar di dalam.

2.1.2.2. Tujuan Pemberian Motivasi

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut (Hasibuan, 2017:120) antara lain adalah:

1. Memberikan dorongan dan semangat kepada karyawan.
2. Memberikan tambahan moral dan memberikan rasa puas pada karyawan.
3. Menambah produktivitas dari kinerja karyawan.

4. Menanamkan perasaan loyal dan menstabilkan hirarki organisasi
5. Menekankan peraturan agar karyawan selalu disiplin dan agar tidak terlambat dalam bekerja.
6. Menjaga kondisi lingkungan kerja dan hubungannya dengan karyawan secara.
7. Mendukung karyawan agar selalu kreatif dan inovatif serta partisipatif..
8. Mengutamakan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa pertanggung jawaban yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya.
10. Meningkatkan efisiensi dari pemanfaatan peralatan dan material

2.1.2.3. Indikator Motivasi

Menurut Afandi dalam (Septin, 2019:378) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa

Balas jasa ialah keseluruhan benda atau apapun yang dianggap berharga dan diberikan kepada karyawannya dikarenakan karyawan tersebut melakukan pekerjaan tertentu yang masih berhubungan dengan organisasi atau badan usaha.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja ialah situasi atau lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya, situasi yang nyaman dan lingkungan yang aman akan membuat karyawan memperkerjakan pekerjaannya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja ialah segala suatu alat atau benda yang dapat mendukung pekerjaan dari karyawan untuk melakukan pekerjaannya, fasilitas yang lengkap tentunya akan menambah efektifitas dan semangat dari karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

4. Prestasi kerja

Prestasi Kerja ialah pencapaian yang ingin dicapai oleh para karyawan di dalam pekerjaannya yang menandakan bahwa karyawan tersebut melakukan pekerjaan yang hasilnya lebih baik dari pekerja yang lainnya serta mendapatkan apresiasi akan perbuatan tersebut..

5. Pengakuan dari atasan

Pengakuan dari atasan ialah bentuk apresiasi atas hadirnya karyawan dalam melakukan pekerjaannya serta keterlibatan karyawan didalam suatu pekerjaan atau perencanaan penting lainnya.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri Iyalah dimaksudkan bahwa karyawan menikmati setiap proses dan apa yang sedang dikerjakannya sehingga tidak menimbulkan keterpaksaan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.3. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja ialah suatu susunan kegiatan yang fasilitasnya terdiri dari mempelajari suatu hal atau pekerjaan tertentu untuk menciptakan kualitas yang berhubungan dengan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan agar dapat sesuai dengan Suatu kondisi yang diharapkan oleh perusahaan (Kurniawan &

Susanto, 2021:273). Menurut undang-undang pelatihan kerja ialah suatu aktivitas dalam pemberian peningkatan dan pengembangan etos kerja disiplin dan produktivitas untuk keahlian tertentu dan sesuai dengan pekerjaan (Wijonarko et al., 2020:35)

Pelatihan kerja tidak bisa dimaknai hanya meningkatkan kualitas atau keterampilan kinerja saja. Namun juga, melihat apakah masih ada etos kerja dari para SDM untuk mengasah dirinya. Jika masih, pelatihan kerja adalah sesuatu yang dibutuhkan baik bagi SDM maupun perusahaan. Untuk memulai pelatihan kerja, perusahaan biasanya melakukan pada awal atau akhir periode. Penamaan untuk pelatihan tersebut acap kali menggunakan nama *capacity building*. Meskipun nama berbeda, tetapi tetap tujuannya sama

Pelatihan kerja tidak bisa dimaknai hanya meningkatkan kualitas atau keterampilan kinerja saja. Namun juga, melihat apakah masih ada etos kerja dari para SDM untuk mengasah dirinya. Jika masih, pelatihan kerja adalah sesuatu yang dibutuhkan baik bagi SDM maupun perusahaan. Untuk memulai pelatihan kerja, perusahaan biasanya melakukan pada awal atau akhir periode. Penamaan untuk pelatihan tersebut acap kali menggunakan nama *capacity building*. Meskipun nama berbeda, tetapi tetap tujuannya sama

2.1.3.1. Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Widodo dalam (Gunawan, 2020:72-83) Tujuan dari pelatihan kerja ialah untuk menaikkan tingkat produksi yang dihasilkan oleh karyawan juga untuk meningkatkan Bagaimana kualitas dari produk produk yang dihasilkan serta

Meningkatkan semangat atau moral yang dimiliki karyawan dan meningkatkan keselamatan dalam lingkungan pekerjaan.

1. Perbaiki Kinerja

Sering kali kinerja karyawan tidak begitu baik sehingga berpengaruh pada perusahaan. Tidak hanya mempengaruhi laba melainkan juga siklus kerja. Ini menjadi tantangan bagi perusahaan. Maka dari itu, adanya pelatihan ini bisa meningkatkan keterampilan bagi karyawan.

2. Pengenalan Teknologi Baru

Seiring berjalannya waktu, arus perkembangan teknologi semakin melesat. Bagi perusahaan bisnis, mereka harus beradaptasi dengan cepat. Misal bagi restoran makanan. Mereka tidak hanya mampu melayani konsumen dengan tatap muka, melainkan juga mampu melayani melalui aplikasi online. Hal inilah yang bisa menjadi materi dalam pelatihan kerja. Pengenalan teknologi baru mutlak harus dilakukan oleh perusahaan.

3. Proses Menuju Karyawan Tetap

Penerimaan karyawan baru dapat memiliki peluang untuk tidak sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Maka dari itu, diberlakukan pelatihan seperti ini. Dari proses mendapatkan pengetahuan dan peningkatan keterampilan, karyawan bisa menjadi lebih baik. Selain itu, mendapat jaminan bahwa mereka akan menjadi karyawan tetap.

4. Membantu Memecahkan Masalah Operasional

Dalam manajemen perusahaan, karyawan perlu dilibatkan dengan berbagai banyak hal. Misal, masalah tentang kinerja perusahaan. Namun demikian,

keterlibatan karyawan dalam pemecahan masalah terkadang semu. Hadir, tapi tidak mampu memberikan pendapat. Pelatihan ini bisa menjadi cara untuk meningkatkan kompetensi, khususnya terampil dalam berpendapat.

5. Persiapan Karyawan untuk Promosi

Ketika hendak melakukan pelatihan ini, harus dilihat sebagai sesuatu yang positif. Karena ini sebagai jalan untuk promosi karyawan dengan posisi yang lebih baik. Sehingga, inilah yang bisa disebut persiapan sekaligus peluang untuk membangun bisnis lebih baik..

2.1.3.2. Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam (Sujoko, 2020:84) terdapat beberapa indikator dalam pelaksanaan pelatihan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Jenis Pelatihan.

Jenis pelatihan maksudnya ialah Setiap karyawan memiliki tanggung jawab dan pekerjaan yang berbeda-beda maka dari itu diperlukan jenis-jenis pelatihan yang berbeda dan sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan.

2. Tujuan Pelatihan.

Tujuan dari pelatihan memiliki bermacam-macam tujuan yang salah satunya ialah meningkatkan kemampuan atau analisis yang akan diberikan oleh karyawan terhadap sesuatu yang tidak diharapkan, atau menambah wawasan terkait dengan pekerjaan Apa yang dilakukan agar lebih efektif dan efisien. Tujuan dari pelatihan penting untuk diperhatikan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan apa yang dibutuhkannya.

3. Materi

Materi merupakan isian dari pelatihan yang akan diberikan kepada karyawan yang mana harus sah mudah dipahami agar karyawan tidak terhambat pembelajarannya dikarenakan materi yang sulit.

4. Kualifikasi Pelatih

Pelatih atau pengajar juga berperan penting dalam meningkatkan pelatihan yang mana pelatih yang baik akan mengetahui psikologi dari karyawan yang diajarkannya dan memiliki khalid mengajar serta menguasai materi yang diajarkannya.

5. Waktu Sesi

Waktu sesi merupakan waktu dari pelatihan yang diterapkan, waktu sesi wajib diperhatikan agar tidak mengganggu pekerjaan dari karyawan dan tetap menjaga kesehatan atau kebugaran karyawan untuk bisa tetap berkonsentrasi terhadap latihan yang dilakukan

2.2. Penelitian Terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan tahun peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Daulay & Hikmah, 2020)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Poetra Jaya Sukses Mandiri di Batam” (Sinta)	SPSS versi 25	Kinerja dari karyawan yang bekerja pada PT Putra Jaya Mandiri dipengaruhi oleh Bagaimana motivasi dari karyawannya dan lingkungan pekerjaannya.
2	(Sujoko, 2020)	Analisis Pengaruh Pelatihan Dan	SPSS versi 24	Secara keseluruhan, kinerja dari karyawan yang bekerja

		Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bringin Life Syariah (Sinta)		pada PT Bringin Life Syariah dipengaruhi oleh pelatihan yang diberikan kepada karyawannya dan motivasi yang ada di dalam karyawan
3	(Ginting et al., 2020)	Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dami Mas Sejahtera Kampar Riau (Sinta)	SPSS versi 25	Secara keseluruhan, kinerja dari karyawan yang bekerja pada PT. Dami Mas Sejahtera Kampar Riau dipengaruhi oleh pelatihan yang diberikan kepada karyawannya dan motivasi yang ada di dalam karyawan serta kedisiplinan karyawan
4	(Andi & Iftiahanis, 2021)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pritho Jakarta Barat (Sinta)	SPSS versi 25	Secara keseluruhan, kinerja dari karyawan yang bekerja pada PT Pritho dipengaruhi oleh pelatihan yang diberikan kepada karyawannya dan motivasi yang ada di dalam karyawan serta kedisiplinan karyawan
5	(Parmana et al., 2020)	Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv Teknik Grup Mandiri (TGM) (DOAJ)	SPSS versi 25	Atasan dari CV teknik room Mandiri memiliki hambatan dalam memotivasi karyawannya dan hal ini menyebabkan kurangnya kedisiplinan yang ada pada karyawannya serta kerap membuat permasalahan
6	(Rosyadi, 2020)	Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Sinta)	SPSS versi 26	Secara keseluruhan, kinerja dari Guru dipengaruhi oleh pelatihan yang diberikan kepada Guru dan motivasi yang ada di dalam Guru serta Stress yang ada pada Guru
7	(Fenia, 2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dosen	SPSS versi 26	Motivasi dan pelatihan yang ada pada Dosen Pada Sekolah Tinggi X memiliki

		Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi X Di Sumatera Barat (DOAJ)		pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja dosen
8	(Jumantoro, Farida, & Santoso, 2019)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo (Sinta)	SPSS versi 25	Motivasi dan pelatihan yang ada pada karyawan koperasi serba usaha anak mandiri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sedangkan kompetisi dan beban kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan pada produktivitas kerja karyawan
9	(Hermawati et al., 2021)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten (Sinta)	SPSS versi 26	Secara keseluruhan, kinerja dari karyawan yang bekerja pada Bank BJB dipengaruhi oleh pelatihan yang diberikan kepada karyawannya dan motivasi yang ada di dalam karyawan
10.	(Yuningsih et al., 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor	SPSS versi 26	Kinerja dari karyawan yang bekerja pada PT. Kusuma Kaisan dipengaruhi oleh Bagaimana motivasi dari karyawannya dan Kompensasi yang diberikan atas pekerjaannya.

2.3. Kerangka Berpikir

Terdapat dua variabel bebas dalam penelitian ini dan satu variabel terikat, variabel bebas yang ada pada penelitian ini ialah motivasi kerja sebagai variabel bebas pertama dan latihan kerja sebagai variabel bebas yang kedua. Variabel terikat pada penelitian ini ialah kerja yang ada pada karyawan PT Osi Electronics, kerangka berpikir yang ada pada penelitian ini ialah

2.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Bagaimana motivasi memiliki hubungan atas kinerja karyawan ialah, semakin meningkatnya motivasi para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dan begitu juga dengan sebaliknya, semakin rendah motivasi karyawan maka semakin rendah kinerja dari karyawan. Penelitian berjudul “Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bringin Life Syariah” oleh (Sujoko, 2020:84) memiliki hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh atas besar kecilnya kinerja yang dihasilkan karyawan.

2.3.2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

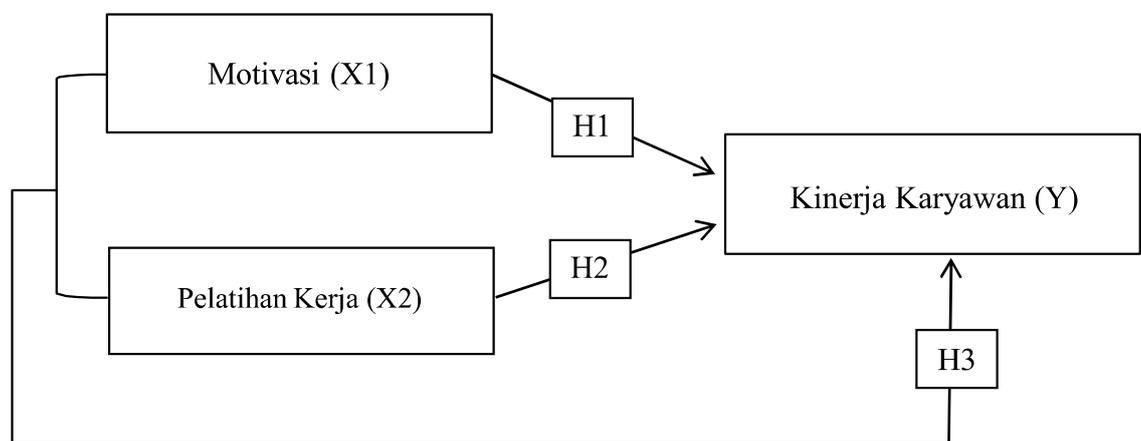
Kinerja karyawan akan semakin baik ketika dihasilkan atau dipekerjakan oleh karyawan yang sebelumnya telah melalui pelatihan kerja yang baik, maka dari itu semakin baik pelatihan kerja yang didapatkan karyawan, semakin baik hasil kinerjanya, begitu juga dikala karyawan tidak memperoleh pelatihan yang baik maka kinerja yang dihasilkan tidak akan sebaik karyawan yang menerima pelatihan kerja. penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pritho Jakarta Barat” oleh (Andi & Iftiahanis,

2021) memiliki hasil bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.3. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki motivasi dan pelatihan kerja yang tinggi akan memberikan dampak pada hasil kerjanya, maka dari semakin besar motivasi dan pelatihan yang didapatkan, akan meningkatkan kinerja dari karyawan. penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pritho Jakarta Barat” oleh (Andi & Iftiahanis, 2021) memiliki hasil bahwa pelatihan kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Berdasarkan uraian dari kerangka berpikir diatas, maka dapat dibangun bagan seperti berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

H1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT OSI Electronics Batam

H2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT OSI Electronics Batam .

H3 : Motivasi dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan kinerja karyawan PT OSI Electronics Batam.