

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Pelatihan

2.1.1.1. Pengertian Pelatihan

Menurut (Wijayanti, Musringah, & Irdiana, 2018: 189) pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Menurut (Lutfianto, Budiwati, & Darmawa, 2018: 837) pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya, pelatihan karyawan diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada tenaga manajerial. Manajemen kini bersama-sama dengan karyawan untuk mengidentifikasi tujuan dan sasaran strategis dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Sinambela, 2016: 169) pelatihan adalah suatu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan mengalokasikan anggaran sebagai investasi. Hal yang searah merumuskan bahwa pelatihan pada intinya adalah sebuah proses belajar

Menurut (Julianry et al., 2017: 238) pelatihan merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat seperti saat ini peran pendidikan dan pelatihan sangat besar peranannya untuk membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Menurut (Oktaviani & Darmo, 2017: 377) definisi pelatihan sebagai proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Berdasarkan pengertian pelatihan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses belajar, memperbaiki keterampilan kerja, meningkatkan kemampuan, dan mengubah tingkah laku karyawan untuk menjadi lebih baik dan bermanfaat bagi diri sendiri maupun perusahaan. Guna mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang maksimal.

2.1.1.2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan menurut (Lutfianto et al., 2018: 837) sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas kerja.
2. Meningkatkan mutu kerja.
3. Meningkatkan ketetapan dalam perencanaan sumber daya manusia.
4. Meningkatkan moral kerja.
5. Menjaga kesehatan dan keselamatan.
6. Menunjang pertumbuhan pribadi.

Menurut (Oktaviani & Darmo, 2017: 377) tujuan dari pelatihan adalah:

1. Peningkatan penghayatan dan ideologi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
5. Meningkatkan moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
8. Menghindari keusangan.
9. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

2.1.1.3. Manfaat Pelatihan

Menurut (Leonu, Yani, & Abdurrahman, 2017: 45) tujuan dilakukan program pelatihan dan pengembangan adalah untuk kepentingan pegawai dan perusahaan sebagai berikut:

1. Kepentingan pegawai:
 - a. Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan pegawai.
 - b. Meningkatkan moral pegawai. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
 - c. Memperbaiki kinerja. Program pelatihan dan pengembangan dapat meminimalkan ketidakpuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

- d. Membantu pegawai dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi maupun sumber daya manusianya.
 - e. Peningkatan karier pegawai. Peluang ini menjadi besar karena keterampilan dan keahlian mendukung untuk bekerja lebih baik.
 - f. Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima pegawai.
2. Kepentingan perusahaan:
- a. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
 - b. Penghematan. Dengan pelatihan dan pengembangan diharapkan pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
 - c. Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan.
 - d. Memperkuat komitmen pegawai.

2.1.1.4. Indikator-indikator Pelatihan

Menurut (Syamsuri & Siregar, 2018: 98) dimensi program pelatihan yang efektif dapat diukur melalui:

1. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan dan pelatihan tersebut *up to date*.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan yang mendorong orang untuk belajar.

4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan.

Menurut (Lutfianto et al., 2018: 838) terdapat beberapa indikator pelatihan antara lain:

1. Jenis pelatihan.
2. Tujuan pelatihan.
3. Materi.
4. Metode yang digunakan.
5. Kualifikasi peserta.
6. Kualifikasi pelatih.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Diarini & Budiarta, 2018: 89) motivasi adalah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengarahkan segala kemampuan yang ada demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya.

Menurut (Leonu et al., 2017: 46) motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi

merupakan suatu tugas sebagai manajer untuk mempengaruhi orang lain atau karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2017: 143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut (Oktaviani & Darmo, 2017: 377) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut (Wijayanti et al., 2018: 189) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan sang manajer.

Berdasarkan pengertian motivasi kerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah tindakan yang dapat mempengaruhi karyawan yang berupa dorongan baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, guna untuk mencapai tujuan perusahaan dengan segala daya upaya.

2.1.2.2. Kebutuhan Motivasi Kerja

Menurut (Aulia, Indarti, & Efni, 2017: 239) terdapat tiga kebutuhan motivasi kerja terdiri dari:

1. Kebutuhan pencapaian atau *need for achievement*, dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
2. Kebutuhan kekuatan atau *need for power*, kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
3. Kebutuhan hubungan *need for affiliation*, keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Menurut (Hasibuan, 2017: 146) tujuan daripada motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.2.3. Karakteristik Bermotivasi Tinggi

Menurut (Syamsuri & Siregar, 2018: 99) pegawai yang bermotivasi tinggi antara lain:

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan memikul resiko.
3. Memiliki tujuan realistik.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.2.4. Indikator – indikator Motivasi Kerja

Menurut (Novianto, Nawangsih, & Sulistyan, 2018: 221) indikator motivasi terdiri dari 5 (lima) faktor, di antaranya:

1. Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan.
2. Tingkat kepastian program pensiun atau hari tua.
3. Tingkat persamaan karyawan di mata pemimpin.
4. Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya.
5. Tingkat dukungan pemimpin untuk mengembangkan diri karyawan.

Menurut (Wijayanti et al., 2018: 189) indikator – indikator dalam motivasi ini sebagai berikut:

1. *Need for achievement(nAch)*

Kebutuhan akan prestasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien, memecahkan masalah atau menguasai tugas yang sulit.

2. *Need for power(nPOW)*

Kebutuhan akan kekuasaan yaitu keinginan untuk mengawasi atau mengendalikan orang lain, mempengaruhi perilaku mereka, atau tanggung jawab atas orang lain.

3. *Need for affiliation(nAff)*

Kebutuhan akan afiliasi yaitu keinginan untuk membangun dan memelihara hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Butar & Irsutami, 2018: 105) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut (S. Arifin, Barlian, & Hidayat, 2018: 482) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Menurut (Amir, 2015: 83) kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan

tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

Menurut (Lutfianto et al., 2018: 839) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut (Novianto et al., 2018: 222) kinerja adalah suatu hasil yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil daripada kemampuan, keterampilan dan kerja keras karyawan untuk diberikan kepada perusahaan guna mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

2.1.3.2. Kriteria Mengukur Kinerja Karyawan

Menurut (Indrasari, 2017: 55) terdapat tujuh kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yakni:

1. Kualitas, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Produktifitas, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.

3. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas, adalah pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya
7. Tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya, adalah karyawan yang mampu hadir secara rutin dan tepat waktu di organisasi, karyawan mampu mengikuti instruksi-instruksi yang diberikan oleh organisasi ini, serta karyawan mampu menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai batas waktu yang ditentukan.

2.1.3.3. Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Riniwati, 2016: 177) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi.

Kinerja seseorang pegawai dikatakan efektif apabila mencapai tujuan dan dikatakan efisien apabila kinerja tersebut memuaskan sebagai pendorong untuk mencapai tujuan.

2. Otoritas dan tanggung jawab.

Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin.

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai.

4. Inisiatif.

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut (Indrasari, 2017: 57) faktor yang dapat dijadikan acuan guna mengukur dan menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.
2. Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

4. Faktor keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.
5. Faktor kehadiran, yaitu melihat aktivitas karyawan di dalam kegiatan-kegiatan rutin dikantor.
6. Faktor kerjasama, melihat bagaimana karyawan hotel bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.1.3.4. Indikator – indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Kartikasari, 2017: 06) indikator kinerja yang diukur adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja karyawan.
2. Kualitas kerja karyawan.
3. Kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan utama.
4. Pengetahuan karyawan berdasarkan pekerjaan utamanya.
5. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu.
6. Karyawan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan.

Menurut (Novianto et al., 2018: 222) indikator kinerja karyawan terdiri dari 4 faktor, di antaranya:

1. Fokus pada pencapaian target.
2. Anggota memiliki komitmen tentang kualitas.
3. Pekerjaan selesai tepat waktu.

4. Transparan dan dapat dipertanggung jawabnya.

Menurut (Riniwati, 2016: 179) indikator kinerja pegawai diuraikan sebagai berikut:

1. Jumlah kerja, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. Kualitas kerja, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
3. Luasnya pengetahuan, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Kreativitas, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.
5. Kerjasama, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)
6. Keteguhan, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. Inisiatif, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. Kualitas pribadi, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka menyusun skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan akan

memberikan penguat terhadap kajian teoritis sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Butar & Irsutami, 2018) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Riani et al., 2017) dengan judul Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Td Automotive Compressor Indonesia. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Novianto et al., 2018) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun secara simultan motivasi dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (S. Arifin et al., 2018) dengan judul Pengaruh Motivasi, Prestasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Sumber Sari Kecamatan Rowokangkung Kabupaten Lumajang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian dan

hipotesis menunjukkan bahwa motivasi, prestasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Sumbersari.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tho, 2018) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Islam. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah Surakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh (Olusadum & Anulika, 2018) dengan judul Dampak Motivasi pada Kinerja Karyawan: Sebuah Studi dari Alvan Ikoku Federal College of Education. Teknik analisis yang digunakan adalah chi kuadrat dengan hasil dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

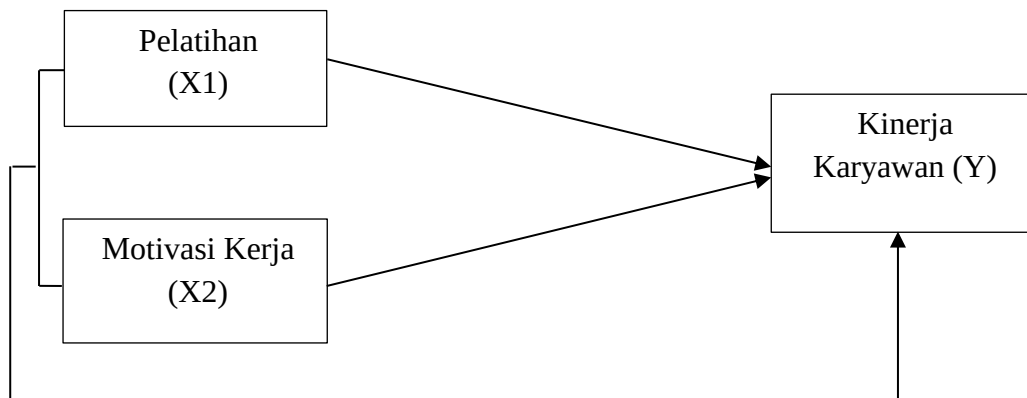
No	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Butar & Irsutami, 2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear sederhana	Pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2	(Riani et al., 2017)	Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Td Automotive Compressor Indonesia	<i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Lanjutan

3	(Tho, 2018)	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Islam	Analisis regresi linear berganda	Pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah Surakarta.
4	(Arifin, Barlian, & Hidayat, 2018)	Pengaruh Motivasi, Prestasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Sumbersari Kecamatan Rowokangkung Kabupaten Lumajang	Analisis regresi linear berganda	Motivasi, prestasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Sumbersari.
5	(Novianto, Nawangsih, & Sulistyan, 2018)	Pengaruh Motivasi Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang	Analisis regresi linear berganda	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun secara simultan motivasi dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	(Olusadum & Anulika, 2018)	Dampak Motivasi pada Kinerja Karyawan: Studi dari Alvan Ikoku Federal College of Education	Chi kuadrat	Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Vesinter Indonesia di Kota Batam.
- H2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Vesinter Indonesia di Kota Batam.
- H3 : Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Vesinter Indonesia di Kota Batam.