

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Grand Teori**

##### **2.1.1 Manajemen**

Manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dengan manajemen yang baik tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah. Dengan kata lain untuk memaksimalkan daya guna dan hasil guna untuk manajemen harus dapat ditingkatkan dan dimaksimalkan. Manajemen berasal dari kata to manage Yang artinya mengatur. Berdasarkan pengertian tersebut, timbul pertanyaan tentang: apa yang diatur, apa tujuan diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya. manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, Pengorganisasian, pengarahan, sasaran sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber lainnya. Eti Nurhayati R. Supomo (2022:01).

Fungsi-Fungsi Manajemen Menurut Eti Nurhayati R. Supomo (2022:03) adalah:

1. **Planning.** Pada fungsi ini, terjadi proses perencanaan dasar manajemen yang mengatur tentang langkah-langkah untuk mencapai tujuan tertentu seperti penetapan tujuan dan target, perumusan strategi, penetapan standar, serta penentuan sumber daya yang diperlukan
  
2. **Organizing.** Terjadi proses penyusunan struktur perencanaan yang melingkupi secara keseluruhan aktivitas perencanaan manajemen. Selain itu, akan pembagian pekerjaan menyesuaikan dengan struktur dari sebuah organisasi serta proses pelaksanaannya, pengkoordinasian, dan komunikasi.

3. Actuating. Peran Pemerintah sebagai pengarah dan Pendorong sebuah tim diuji. Fungsi ini memiliki manfaat untuk mengambil tindakan yang mampu mendorong secara keseluruhan orang yang berada dalam sebuah struktur untuk bergerak dan bertindak sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan.
4. Controlling. Terjadi proses pengamatan dan pengendalian terhadap apa yang telah direncanakan, dikoordinasikan, dan diarahkan sebelumnya.

### **2.1.2 MSDM**

Unsur manusia ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang merupakan terjemahan dari Man Power Management. Manajemen yang mengatur unsur manusia, dikenal dengan istilah manajemen personalia atau manajemen kepegawaian (personnel management). Suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari Planning, Organizing, Leading, dan Controlling dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan Transpor, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Nurhayati Eti Nurhayati R. Supomo (2022:05).

## **2.2 Pelatihan Kerja Karyawan**

### **2.2.1 Definisi Pelatihan Kerja Karyawan**

Menurut (Subroto 2019) Pelatihan (training) adalah suatu proses untuk memperbaiki ketrampilan kerja karyawan yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan. pelatihan adalah adanya serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahliankeahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang.

Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu. Pelatihan didefinisikan sebagai kegiatan yang terorganisir yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, bahkan untuk membantu karyawan meningkatkan tingkat pengetahuan atau ketrampilan yang diperlukan karyawan. Selain itu efek dari pelatihan, kinerja karyawan akan meningkatkan efisiensi kerja dan mempunyai kontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Pelatihan (training) adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seseorang atau sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sedang dihadapi karyawan. Pelatihan merupakan usaha yang dilakukan perusahaan guna meningkatkan prestasi kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diemban pekerjaannya. Suatu pelatihan idealnya dirancang untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan pekerja secara per-orangan. Pelatihan merupakan suatu aktivitas yang umum dilakukan agar pekerja dalam suatu perusahaan dapat bekerja lebih produktif serta efisien. Puitri Ardika &stuidiro Achmad (2022: 43).

Menurut (Iriantini, Dwi Bhakti, Budiyanto 2021) Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang berkaitan dengan kemampuan kerja, berpikir, keterampilan dan pendidikan. Pelatihan bagi karyawan merupakan elemen terpenting dengan pengembangan sumber daya manusia, guna meningkatkan keterampilan kerja karyawan. Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang berkaitan dengan kemampuan kerja, pemikiran dan keterampilan serta pendidikan dan pelatihan bagi karyawan merupakan unsur terpenting dengan pengembangan sumber daya manusia, dalam rangka meningkatkan keterampilan kerja karyawan.

(Subroto 2019) didefinisikan sebagai kegiatan yang terorganisir yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, bahkan untuk membantu karyawan meningkatkan tingkat pengetahuan atau ketrampilan yang diperlukan karyawan. Selain itu efek dari pelatihan, kinerja karyawan akan meningkatkan efisiensi kerja dan mempunyai kontribusi untuk keberhasilan organisasi. Selain untuk meningkatkan ketrampilan kerja, adanya pelatihan dapat membantu karyawan untuk tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya, bahkan secara umum pelatihan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Selain itu, manfaat lainnya akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya, dan akan berpengaruh secara langsung pada peningkatan Kinerja.

Berdasarkan definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Pelatihan adalah proses mengambil keimampuan baru dan meningkatkan kesadaran pribadi untuk meningkatkan kinerja di antara para pekerja.

### **2.2.2 Indikator Pelatihan Kerja**

Menurut (Subroto 2019) menyatakan indikator dari pelatihan antara lain :

#### **1. Instruktur**

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

## 2. Peserta

peserta pelatihan adalah individu-individu yang akan membawa apa yang diperoleh dalam pelatihan ke dalam pekerjaan mereka sehari-hari sehingga akan memiliki dampak pada perusahaan. Penetapan calon peserta erat kaitannya dengan keberhasilan proses pelatihan, yang pada gilirannya turut menentukan efektivitas pekerjaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan seleksi yang teliti untuk memperoleh peserta yang baik. Peserta pelatihan tentunya harus di seleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

## 3. Materi

Pelatihan sdm merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan SDM. Materi adalah segala sesuatu yang memiliki masa dan menempati ruang. Istilah materi meliputi segala sesuatu yang dapat dilihat dan disentuh serta yang tidak dapat dilihat dan disentuh.

## 4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan SDM yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan. metode pelatihan untuk meningkatkan (upgrading) dan memperbaiki pengetahuan dan ketrampilan pegawai dalam mengerjakan tugas dan dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan kebutuhan organisasi.

## 5. Tujuan

adalah untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluwarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

## 6. Sarana dan Prasarana

Antara bidang yang satu dan yang lain, akan membutuhkan sarana dan prasarana yang berbeda. Ada empat fungsi utama yaitu:

1. Mempermudah proses kerja  
Berfungsi untuk mempermudah proses kegiatan, supaya tujuan bersama dapat dicapai.
2. Mempercepat proses kerja  
Mempercepat proses kerja suatu organisasi.
3. Meningkatkan produktivitas  
Kegiatan dapat meningkat karena terbantu adanya sarana dan prasarana.
4. Hasilnya lebih berkualitas.  
Hasil kerja juga lebih berkualitas karna terbantu adanya sarana dan prasarana dapat mempermudah serta mempercepat proses kerja.

### **2.2.3 Pentingnya Pelatihan Kerja**

Putri Ardika & studiro Achmad (2022: 43) menyatakan bahwa:

1. Pelatihan ini penting dilakukan, utamanya pada pekerja yang baru masuk dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan pekerja baru cenderung belum tahu secara benar bagaimana cara melakukan pekerjaannya.
2. Pelatihan ini tidak hanya diberikan kepada pekerja baru, tetapi juga diberikan kepada pekerja lama. Hal ini dikarenakan lingkungan yang ada, utamanya dalam teknologi yang mengalami perkembangan pesat sehingga pekerja lama pun diharapkan dapat menguasai teknologi baru tersebut.

3. Pelatihan penting dilakukan, utamanya untuk meningkatkan kemampuan daya saing perusahaan. Dengan diberikannya pelatihan terhadap pekerja, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Perlu diketahui bahwa kemampuan daya saing perusahaan zaman sekarang tidak hanya dilihat dari aset ataupun modal yang dimiliki perusahaan saja, melainkan hal utama yang menentukan kemampuan daya saing perusahaan adalah aspek sumber daya manusia, yaitu pekerja.
  
4. Perlu diketahui bahwa setiap tahunnya sering terjadi perubahan peraturan. Peraturan tersebut bisa dari peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah maupun asosiasi industri, biasanya mengalami perubahan terkait jaminan kualitas produksi maupun keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Untuk menyesuaikan hal tersebut, pelatihan ini sangatlah penting dilakukan.

#### **2.2.4 Tujuan Pelatihan Kerja**

Terdapat beberapa tujuan pelatihan, diantaranya sebagai berikut:

1. Pelatihan diharapkan dapat mengembangkan kemampuan pekerja dengan harapan pekerja dapat terselesaikan dengan efektif dan dengan waktu yang lebih singkat.
  
2. Pelatihan bertujuan agar mengembangkan pengetahuan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan rasional.
  
3. Pelatihan bertujuan untuk dapat mengembangkan sikap mau berkerja sama dengan sesama pekerja.

## **2.3 Motivasi Kerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja Karyawan**

Motivasi merupakan seorang dorongan yang dimiliki individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat pada diri seseorang sehingga ia terdorong untuk melakukan suatu kegiatan berkaitan dengan suatu pekerjaan. (Napitupulu 2019).

Menurut (Esthi and Marwah 2020) menjelaskan motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku. Motivasi adalah sesuatu yang dapat memacu karyawan agar dapat berperilaku atau bersikap dengan tujuan tercapainya kebutuhan karyawan sehingga memberikan rasa puas. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Iriantini, Dwi Bhakti, Budiyanto 2021) Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain, motivasi adalah dorongan dari luar diri seseorang untuk mau melaksanakan sesuatu. Motivasi menggambarkan bagaimana mendorong semangat kerja karyawan, sehingga karyawan mau bekerja dengan maksimal dan memberikan segala keterampilan dan keterampilan untuk mencapai tujuan perusahaan.



Menurut (Norawati et al. 2022) motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. motivasi kerja adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih tindakan yang tepat dan menggunakan perilaku tertentu. Definisi motivasi sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela. Motivasi kerja adalah proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan bertahan dalam mengambil tindakan sukarela yang diarahkan untuk mencapai tujuan.

Beirdasarkan deifinisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah peingaruhi atau dorongan dari luar yang meimbuat seiseiorang atau keilompok keirja ingin meilakuikan seisuiatui. Motivasi adalah proseis psikologis yang meindasar dan salah satu faktor yang dapat meinjeilaskan peirilakui seiseiorang.

### **2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut (Napitupulu 2019) tujuan motivasi adalah untuk merealisasikan citra pribadi (self- concept) yaitu, untuk hidup dalam cara yang sesuai dengan peranan yang diinginkan, untuk diperlakukan dalam cara yang sesuai dengan kedudukan, dan untuk dihargai dalam cara yang tingkat kemampuan.

### 2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Napitupulu 2019) ada lima indikator motivasi

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan kondisitubuh seperti pangan, sandang, dan papan. Atau makanan, minuman, dan pakaian.

2. Keamanan

Adalah rasa aman, keteraturan, dan stabilitas. adalah keadaan atau kondisi bebas dari gangguan fisik maupun Pshikis terlindunginya keselamatan jiwa dan terjaminnya harta benda dari segala macam ancaman gangguan dan bahaya.

3. Sosial

Adalah efeksi, relasi, kekeluargaan. sosial adalah bagian yang tidak utuh dari sebuah hubungan manusia sehingga membutuhkan sebuah pemakluman atas hal-hal yang bersifat rapuh di dalamnya.

4. Penghargaan

Adalah pencapaian yang didapat dalam berkerja, status atau jabatan, tanggung jawab dalam berkerja , dan reputasi. Atau yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan.

5. Aktualisasi diri

Disebut juga dengan self actualization ini ialah suatu kebutuhan seseorang individu di dalam menggunakan, dan juga mengembangkan serta juga kemudian memanfaatkan potensi, dan bakat serta juga kapasitas yang dipunyai untuk kemudian menghasilkan serta juga mewujudkan dirinya sesuai dengan keinginannya.

## 2.4 Kinerja Karyawan

### 2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Esthi and Marwah 2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau tingkat kesuksesan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang diukur dalam jangka waktu tertentu, seperti standar hasil kerja dan target kerja ditentukan sebelum pekerjaan dimulai dan disepakati secara bersama-sama.

Kinerja berasal dari pengertian performance yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan sinonim dari perilaku, adalah sesuatu yang secara aktual dikerjakan dan dapat di observasi, mencakup tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. (Buidiasa, I. Komang (2021)).

Menurut (Napitupulu 2019) pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Menurut (Iriantini, Dwi Bhakti, Budiyanto 2021) kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan peningkatan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan. kinerja adalah pencapaian atau pencapaian seseorang yang berhubungan dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan sumber daya yang ada melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

#### **2.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja individu, seperti yang diuraikan (Budiasa, I Komang (2021)) bahwa kinerja dipengaruhi tiga faktor berikut :

##### **a. Faktor individual**

Meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi. adalah faktor yang meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan. Faktor individu adalah faktor yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja dan jenis kelamin.

##### **b. Faktor psikologis**

Terdiri atas persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi. Keadaan mental seseorang yang dapat terlihat dengan berbagai sikap yang terlihat dari orang tersebut, keadaan tersebut banyak diamati dan memiliki ilmu tersendiri dalam mempelajarinya.

##### **c. Faktor organisasi**

Meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design. Bahwa memandang suatu organisasi memiliki enam

kotak unsur yang saling terkait satu sama lain menuju suatu tujuan yaitu: tujuan, struktur, sistem penghargaan, tata hubungan, kepemimpinan dan mekanisme kerja.

### **2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan**

(Budiasa, I. Komang (2021)). Menyatakan untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator sebagai berikut :

#### **1. Kualitas (mutu)**

Dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

#### **2. Kuantitas (jumlah)**

Diwujudkan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dari aktivitas yang dihasilkan oleh seseorang.

#### **3. Ketepatan Waktu**

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk aktivitas pekerjaan lainnya.

#### **4. Efektivitas**

Penggunaan sumber daya perusahaan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi.

#### **5. Pengawasan**

Setiap aktivitas pekerjaan dilaksanakan tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

#### **6. Hubungan Antar Karyawan**

Merupakan tingkatan yang menunjukkan karyawan merasa percaya diri, mempunyai keinginan baik dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja.

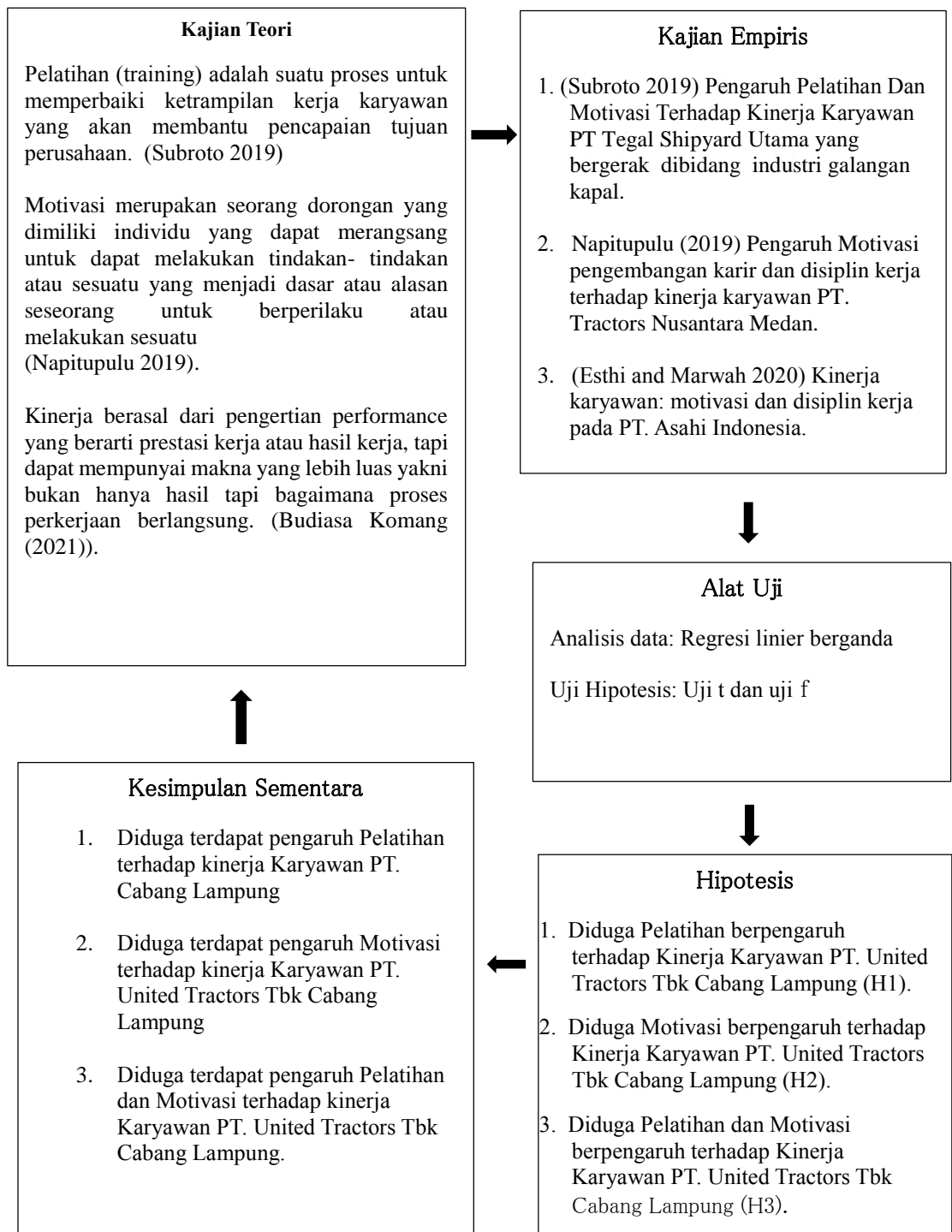
## 2.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 1.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| NO | Nama Penelitian                              | Judul dan Tahun Penelitian   | Persamaan penelitian   | Perbedaan Penelitian  | Hasil Penelitian  |
|----|--|--|--|---|---|
| 1  | Rianasari Bimanti Esthi, Yustia Nadia Marwah | Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada PT. Asahi Indonesia (2020).   | Persamaan pada variabel bebas yaitu: (X2) Motivasi dan (Y) Kinerja.  | pada variabel bebas yaitu: disiplin kerja dan Perbedaan pada objek yaitu : pada PT. Asahi Indonesia                               | motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan  |
| 2  | Daniel Napitupul                             | Pengaruh Motivasi pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tractors Nusantara Medan.(2019).                   | Persamaan pada variabel bebas yaitu: (X2) Motivasi dan (Y) Kinerja.  | pada variabel bebas yaitu: pengembangan karir, disiplin kerja dan Perbedaan pada objek yaitu : pada PT. Tractors Nusantara Medan. | motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan  |
| 3  | Setyowati Subroto                            | Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tegal Shipyard Utama yang bergerak dibidang industri galangan kapal (2019). | Persamaan pada variabel bebas dan terikat yaitu : Pelatihan Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) | Perbedaan pada objek yaitu : PT Tegal Shipyard Utama yang bergerak dibidang industri galangan kapal                               | Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan; tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Karyawan PT Tegal Shipyard Utama yang bergerak dibidang industri galangan kapal |

|   |   |  |  |   |   |
|---|---|--|--|---|---|
| 4 | Julikah   | The Effects of Motivation, Training, Social Health Insurance and Work Environment to Employee Performance of Service Section in Traktor Nusantara Branch Surabaya, Indonesia (2021). | The similarities in independent and dependent variables are: Job Training (X1), Motivation (X2) and performance (y). | On independent variables, namely: social health insurance and work environment. and Peirbeidaan on the object, namely: on the Tractor Nusantara Branch Surabaya | Training & motivation has a positive effect on employee performance |
| 5 | Amir Lutfi, Suarni Norawati, Zulher, Zamhir Basem | The Effect of Supervision, Work Motivation, and Interpersonal Communication on Employee Performance and Organizational Commitment as Variables Intervening (2022).                   | The similarities between independent and dependent variables are: Motivation (X2), performance (Y).                  | On independent variables, namely: Supervision, communication and leadership on the object, namely: Organizational Commitment.                                   | Motivation has a positive effect on employee performance            |

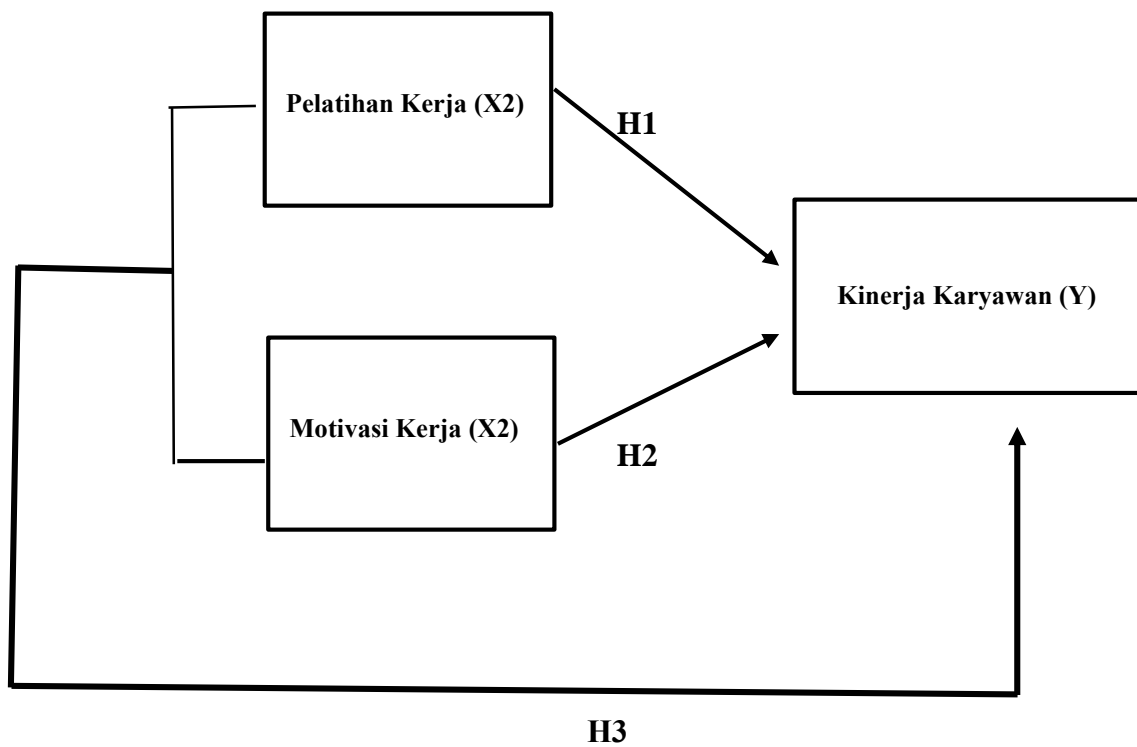
## 2.6 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**



Penelitian yang berkenaan dengan dua variabel atau lebih, biasanya dirumuskan hipotesis yang berbentuk komparasi maupun hubungan. Oleh sebab itu dalam rangka menyusun hipotesis penelitian yang berbentuk hubungan maupun komparasi, maka perlu dikemukakan kerangka pemikiran (Sugyiono, 2022).



**Gambar 2.2 Kerangka Penelitian**

## 2.7 Pengembang Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara. Terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah di nyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan bari didasarkan pada teori yang relevan, belum didasari pada fakta-fakta eimpiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terdapat rumusan masalah peneliti, belum jawaban yang empirik. Suigiyono (2018: 99).

### 2.7.1 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung

Menurut (Subroto 2019) Pelatihan (training) adalah suatu proses untuk memperbaiki ketrampilan kerja karyawan yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan. pelatihan adalah adanya serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahliankeahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu.

Pelatihan (training) adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seseorang atau sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sedang dihadapi karyawan. Puitri Ardika &stuidiro Achmad (2022: 43).

Dari pendapat para pendahulu di atas menyatakan bahwa, Pelatihan Kerja Diduga berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan. Berdasarkan dari uraian tersebut, maka hipoteis dalam penelitian ini adalah:

**H1 : Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung.**

### **2.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung**

Motivasi merupakan seorang dorongan yang dimiliki individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat pada diri seseorang sehingga ia terdorong untuk melakukan suatu kegiatan berkaitan dengan suatu pekerjaan. (Napitupulu 2019).

Menurut (Esthi and Marwah 2020) menjelaskan motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku. motivasi adalah sesuatu yang dapat memacu karyawan agar dapat berperilaku atau bersikap dengan tujuan tercapainya kebutuhan karyawan sehingga memberikan rasa puas. dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuannya.

Dari pendapat para pendahulu di atas menyatakan bahwa, Motivasi Kerja Diduga berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan. Berdasarkan dari uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

**H2 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung.**

### **2.7.3 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung**

Untuk meningkatkan persaingan dan kinerja yang lebih baik, pelatihan dan motivasi sangat penting. Pengusaha memiliki standar profesional yang tinggi, yang dimana untuk meningkatkan kualitas kinerja harus didukung adanya pelatihan dan motivasi dari perusahaan. pelatihan khusus dan program motivasi untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja dan kemampuan, tujuannya untuk konstan perkembangan Dan peluang kemajuan untuk memahami tingkat seirius mereka.

Menurut (Esthi and Marwah 2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau tingkat kesuksesan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang diukur dalam jangka waktu tertentu, seperti standar hasil kerja dan target kerja ditentukan sebelum pekerjaan dimulai dan disepakati secara bersama-sama.

Kinerja berasal dari pengertian performance yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi (Budiasa Komang (2021)).

Dari pendapat para pendahului di atas menyatakan bahwa, Motivasi Kerja Diduga berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan. Berdasarkan dari uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

**H3 : Diduga Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung.**