

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory

Goal setting theory merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke, 1968. Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan kelompok kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seseorang individu mendapat informasi yang jelas untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakan dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Goal setting theory memiliki hubungan dengan sumber daya manusia dimana setiap perusahaan menginginkan kualitas sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia yang profesional dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan karyawan. Hal ini dilakukan untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. Tercapainya suatu tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Semakin sulit tujuan yang ditetapkan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Latar belakang pendidikan menjadi dasar dalam seleksi karyawan yang mana juga menjadi gambaran suatu kinerja dan menentukan jabatan yang akan diberikan. Semakin tinggi jabatan yang diinginkan, maka semakin tinggi juga tingkat pendidikan yang harus dimiliki.

Pengalaman kerja merupakan gambaran tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang diukur dari masa kerja. Semakin lama masa kerjanya maka semakin banyak pengetahuan dan keterampilan yang dikuasai. Karyawan yang memiliki banyak pengetahuan dan keterampilan akan menetapkan tujuan yang lebih spesifik, seperti kenaikan jabatan atau membuka bisnis yang sesuai dengan pengetahuan yang sudah didapatkan sebelumnya.

Pelatihan merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan kerja tidak hanya dibekali keterampilan kerja saja, namun juga di berikan motivasi dalam bekerja. Seorang karyawan akan lebih tertantang dan termotivasi apabila telah menetapkan tujuannya dalam bekerja seperti jenjang karir dalam perusahaan.

2.2 Pelatihan Kerja

2.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Pengertian pelatihan kerja secara sederhana didefinisikan oleh Afandi (2018) sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Pelatihan umum merupakan pelatihan di mana karyawan memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan. Sedangkan pelatihan khusus adalah pelatihan di mana para karyawan memperoleh informasi dan keterampilan yang sudah siap pakai, khususnya dibidang pekerjaan.

Menurut Kasmir (2016) pelatihan kerja merupakan proses membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017) Pelatihan Kerja merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk suatu tujuan tertentu.

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti, (2016) mengemukakan bahwa, “Pelatihan adalah bagian dari Pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem Pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan bagi karyawan ketrampilan-ketrampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka. Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan harus memberikan ketrampilan dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori yang memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat. Manfaat finansial bagi perusahaan biasanya terjadi dengan segera.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut Menurut Mangkunegara (2017) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Pelatihan Kerja yaitu :

1. Individual Differences

Tiap-tiap individu mempunyai ciri khas yang berbeda satu sama lain, baik mengenai sifat, tingkah laku, maupun pengalaman.

2. Relation To Job Analisis

Analisis ini bermaksud memberikan pengertian akan tugas yang harus dilaksanakan dalam suatu pekerjaan dan untuk mengetahui alat-alat apa yang harus dipergunakan dalam mengerjakan pekerjaan. Oleh

karena itu, untuk memberikan suatu pelatihan terlebih dahulu harus diketahui keahlian dan kebutuhan, sehingga pelatihan dapat diarahkan untuk mencapai atau memenuhi kebutuhan.

3. *Motivation*

Pelatihan sebaiknya dirancang sebaik-baiknya sehingga menimbulkan motivasi kepada peserta pelatihan. Motivasi dalam pelatihan sangat diperlukan sebab pada dasarnya yang mendorong peserta pelatihan untuk menjalankan pelatihan tidak berbeda dengan motif yang mendorongnya untuk melakukan pekerjaan sehari-hari.

4. *Active Participation*

Tugas pelatih tidak hanya memberikan teori dan praktek, tetapi juga dapat membentuk cara berpikir kritis, dan bagaimana mempraktekkan pengetahuan yang diperolehnya. Melalui partisipasi peserta pelatihan, maka semakin menyadari masalah-masalah yang dihadapi sehingga ia berusaha memecahkan masalah yang sulit secara bersama-sama.

5. *Selection Of Trainees*

Pelatihan sebaiknya diberikan kepada mereka yang berminat dan menunjukkan bakat untuk mengikuti latihan itu dengan hasil yang baik, sehingga perlu diadakan seleksi calon peserta.

6. *Selective Of Trainers*

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan seperti: mempunyai rasa tanggung jawab dan sadar akan kewajiban, bijaksana dalam segala tindakan dan sabar, dapat berpikir secara logis, dan mempunyai kepribadian yang menarik.

7. *Trainer Training*

Seorang pelatih sebelum disertai tugas sebagai pelatih hendaknya telah mendapatkan pendidikan khusus menjadi pelatih.

8. *Training Methods*

Metode yang digunakan dalam pelatihan harus sesuai dengan jenis pelatihan yang diberikan.

2.2.3 Tujuan Pelatihan Kerja

Adapun tujuan pelatihan kerja menurut Sedarmayanti (2016) sebagai berikut :

1. Meningkatkan produktivitas dalam jumlah maupun mutu.
2. Mengurangi kecelakaan.
3. Mengurangi pengawasan.
4. Meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas organisasi.
5. Mempertinggi moral.

2.2.4 Indikator Pelatihan Kerja

Untuk mengukur pelatihan terdapat beberapa indikator dalam melakukan penilaian terhadap pelatihan, menurut Kasmir (2016) yaitu :

1. Instruktur

Untuk meningkatkan skil dari karyawan maka pelatih yang akan dipilih dalam program pelatihan pun harus benar-benar memiliki kualifikasi yang baik sesuaidengan bidangnya, kompeten dan memiliki pendidikan untuk pelatihan yang baik pula.

2. Peserta

Peserta pelatihan harus dipilih sesuai kualifikasi tertentu dan harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi Pelatihan

Materi yang digunakan untuk pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan yang diadakan oleh suatu perusahaan, dan materi pelatihan harus update agar para peserta dapat mengikuti materi terbaru dan memecahkan masalah yang terjadi pada kondisi sekarang ini.

4. Lokasi Pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan. Jika dilakukan di dalam perusahaan, khususnya untuk karyawan lama tentu akan membuat jenuh.

5. Lingkungan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif. Demikian pula sebaliknya jika lingkungan pelatihan kurang memadai akan membuat peserta pelatihan merasa tidak nyaman dan berakibat kepada hasil yang diperolehnya kurang maksimal.

6. Waktu Pelatihan

Waktu Pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Misalnya pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta kelelahan.

2.3 Pengalaman Kerja

2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016) “Seseorang dikatakan berpengalaman atau mempunyai pengalaman tentang suatu pekerjaan apabila orang yang bersangkutan telah mengalami pekerjaan tersebut. Pengalaman akan terjadi jika seseorang tersebut telah lama menekuni pekerjaan, sehingga tahu seluk beluk dan cara terbaik untuk menghasilkan barang/jasa. Tinggi rendahnya pengalaman seseorang tergantung pada lamanya orang tersebut menjalani pekerjaannya.

Pengalaman adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai oleh seseorang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang dalam berarti bahwa jiwa dan kemampuan seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah melaksanakan keadaan yang sebenarnya”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016), Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Jika seorang pelamar memiliki cukup banyak pengalaman kerja maka hendaknya dipertimbangkan dalam rekrutmen oleh perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016), Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas.

Menurut Mulyawati (2014) “Dalam penerimaan karyawan, kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan untuk memangku suatu jabatan, pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang harus dimiliki. Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas dan didukung dengan pengalaman kerja yang dimilikinya, maka seseorang karyawan sudah memiliki nilai plus dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Berbekal pengalaman yang dimiliki, seorang karyawan juga sudah mempunyai keterampilan tahu cara yang tepat untuk menyelesaikan tugasnya.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Mulyati (2014), ada beberapa faktor yang diperlukan untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yaitu :

1. Latar belakang pribadi mencakup pendidikan, kursus, latihan, berkerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Tekad dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawaban wewenang seseorang.
4. Keterampilan kemampuan-kemampuan analisis dan manipulative untuk mempelajari kemampuan penilaiann dan penganalisaan dalam aspek-aspek teknik perkerjaan.

2.3.3 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2016) indikator pengalaman kerja sebagai berikut:

1. Lama waktu/ masa bekerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. mampu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan adanya pengalaman

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang di capai pekerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Karena dengan meningkatnya kinerja karyawan di dalam perusahaan maka pastinya perusahaan tersebut memiliki tingkat kinerja yang baik dalam manajemen sumber daya manusianya. Kinerja karyawan sangat berhubungan dengan ketepatan waktu dan hasil kerja yang dicapai berdasarkan kemampuan yang telah dimiliki. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja dan juga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Sanusi (2017) menyatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan hubungan strategis organisasi, kemampuan konsumen, dan memberikan kontribusi mereka kepada organisasi. Magdalena (2014) menyatakan Kinerja sebagai sebuah kenyataan keseharian dan sebagai objek material proses penelitian, dalam pelaksanaan penilaiannya membutuhkan pengukuran mengenai prestasi kerja (performance appraisal) sebagai alat untuk mendekati permasalahan kinerja pada lembaga pemerintahan. Menurut Edison (2016), bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu.

Menurut Veitzhal Rivai (2016) Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Dengan demikian dari konsep yang ditawarkan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.

2.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Fauzan dan Rahmadewi (2013) ada beberapa elemen pokok faktor yang mempengaruhi Kinerja, yaitu:

1. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi.
2. Merumuskan indikator dan ukuran Kinerja.
3. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
4. Evaluasi Kinerja/feed back, penilaian kemajuan organisasi, Meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

2.4.3 Indikator-Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Kasmir (2016) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu)
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
2. Kuantitas (jumlah)
Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang
3. Waktu (jangka waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya
4. Pengawasan
Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Pada bagaian ini peneliti mencamtumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah

terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut peneliti menyimpulkan dari hasil pemaparan penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

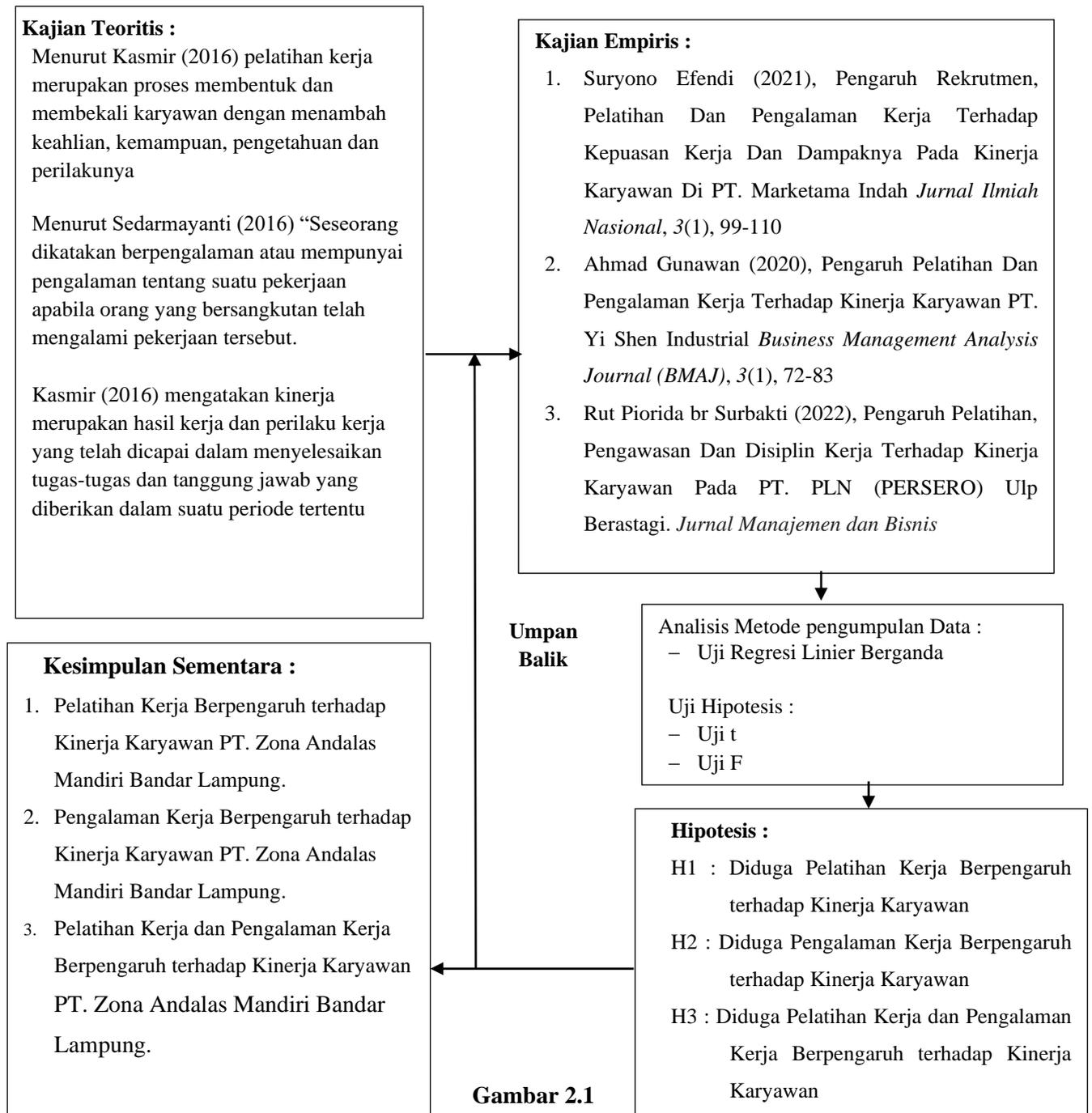
No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Metode dan Alat Analisis	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	Suryono Efendi	(2021)	Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di PT. Marketama Indah	Metode : Kuantitatif Alat Analisis : Analisis Regresi Berganda	Perbedaan Pada Variabel X1 dan Y	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh mediasi penuh (<i>full mediation</i>) antara pelatihan dengan kinerja karyawan.	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai Variabel yang digunakan dan metode yang digunakan yang dapat membantu penulis dalam menganalisis dengan menggunakan metode Kuantitatif
2	Rut Piorida br Surbakti	(2022)	Pengaruh Pelatihan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Ulp Berastagi	Metode : Kuantitatif Alat Analisis : Analisis Regresi Berganda	Dalam penelitian ini terdapat perbedaan variabel X2	Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa pelatihan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Berastagi	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai Variabel yang digunakan dan metode yang

							digunakan yang dapat membantu penulis dalam menganalisis dengan menggunakan metode Kuantitatif
3	Ahmad Gunawan	(2020)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yi Shen Industrial	Metode : Kuantitatif Alat Analisis : Analisis Regresi Berganda	Dalam penelitian ini berbeda pada Objek penelitian	Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kartika Chandra Di Jakarta	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai Variabel yang digunakan dan metode yang digunakanyang dapat membantu penulis dalam menganalisis dengan menggunakan metode Kuantitatif
4	Kahtani, N., et al	(2021)	<i>Impact of employee empowerment on organizational commitment through job satisfaction in four and five stars hotel industry</i>	<i>Method: Quantitative Analysis Tool: Multiple Regression Analysis</i>	<i>This study differs in the Variable X1 and the research object</i>	<i>To conclude, enhance the performance of these organizations. Empowerment significantly influences organizational commitment. Job satisfaction has significant effect on organizational commitment</i>	The contribution of this research for the author is as a reference for how to analyze because it has similarities regarding the variables used and the methods used which can help the author in analyzing using

						<i>directly as well as it also significantly</i>	quantitative methods.
5	Abdirahman, H. I. H	(2020)	<i>The Relationship between WorkLife Balance and Organizational Commitment on Employee Performance</i>	<i>Method: Quantitative Analysis Tool: Multiple Regression Analysis</i>	<i>Previous studies using nonprobability sampling techniques, while the current research uses probability Purposive sampling</i>	<i>As conclusion, three main objectives in this study have been accomplished and achieved via different analysis as discussed earlier. Therefore, there was clear indication that all independent variables were positively related with dependent variabl</i>	The contribution of this research for the author is as a reference for how to analyze because it has similarities regarding the variables used and the methods used which can help the author in analyzing using quantitative methods

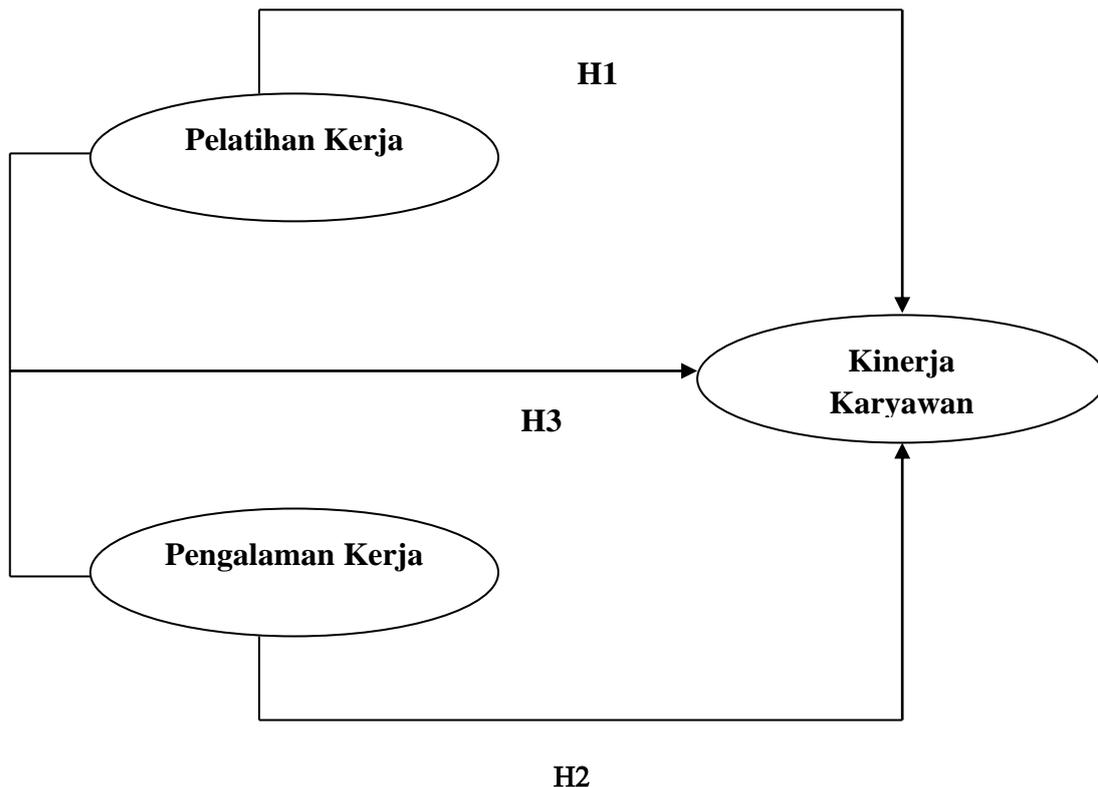
2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan acuan didalam melaksanakan penelitian, kerangka berfikir isinya adalah jawaban dari rumusan masalah berdasarkan kajian teori. Sehingga dari teori yang telah dipaparkan diatas maka dapat dibuat kerangka berfikirnya. Adapun kerangka berpikirnya adalah sebagai berikut :



2.7 Kerangka Penelitian

Berdasarkan pada faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, maka Kerangka penelitian ini ditunjukkan dengan gambar berikut ini :



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.8 Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Pengertian pelatihan kerja secara sederhana didefinisikan oleh Afandi (2018) sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Pelatihan umum merupakan pelatihan di mana karyawan memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan. Sedangkan pelatihan khusus adalah pelatihan di mana para karyawan memperoleh informasi dan keterampilan yang sudah siap pakai, khususnya dibidang pekerjaan. Menurut Kasmir (2016) pelatihan kerja merupakan proses membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil penelitian Suryono Efendi (2021) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan Rut Piorida br Surbakti (2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan argumentasi dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat diusulkan hipotesis kedua sebagai berikut :

H1 : Pelatihan Kerja Diduga berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan PT. Zona Andalas Mandiri Bandar Lampung.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan

Menurut Sedarmayanti (2016) “Seseorang dikatakan berpengalaman atau mempunyai pengalaman tentang suatu pekerjaan apabila orang yang bersangkutan telah mengalami pekerjaan tersebut. Pengalaman akan terjadi jika seseorang tersebut telah lama menekuni pekerjaan, sehingga tahu seluk beluk dan cara terbaik untuk menghasilkan barang/jasa. Tinggi rendahnya pengalaman seseorang tergantung pada lamanya orang tersebut menjalani pekerjaanya. Pengalaman adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai oleh seseorang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang dalam berarti bahwa jiwa dan kemampuan seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah melaksanakan keadaan yang sebenarnya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016), Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Jika seorang pelamar memiliki cukup banyak pengalaman kerja maka hendaknya dipertimbangkan dalam rekrutmen oleh Perusahaan. Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil penelitian Suryono Efendi (2021) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan Ahmad Gunawan (2020) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan argumentasi dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat diusulkan hipotesis kedua sebagai berikut :

H2 : Pengalaman Kerja Diduga berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Zona Andalas Mandiri Bandar Lampung.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Pelatihan umum merupakan pelatihan di mana karyawan memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan. Sedangkan pelatihan khusus adalah pelatihan di mana para karyawan memperoleh informasi dan keterampilan yang sudah siap pakai, khususnya dibidang pekerjaan. Menurut Kasmir (2016) pelatihan kerja merupakan proses membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Menurut Sedarmayanti (2016) “Seseorang dikatakan berpengalaman atau mempunyai pengalaman tentang suatu pekerjaan apabila orang yang bersangkutan telah mengalami pekerjaan tersebut. Pengalaman akan terjadi jika seseorang tersebut telah lama menekuni pekerjaan, sehingga tahu seluk beluk dan cara terbaik untuk menghasilkan barang/jasa. Tinggi rendahnya pengalaman seseorang tergantung pada lamanya orang

tersebut menjalani pekerjaannya. Pengalaman adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai oleh seseorang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang dalam berarti bahwa jiwa dan kemampuan seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah melaksanakan keadaan yang sebenarnya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016), Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Jika seorang pelamar memiliki cukup banyak pengalaman kerja maka hendaknya dipertimbangkan dalam rekrutmen oleh Perusahaan.

Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan sangat berhubungan dengan ketepatan waktu dan hasil kerja yang dicapai berdasarkan kemampuan yang telah dimiliki. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja dan juga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil penelitian Suryono Efendi (2021) menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan Ahmad Gunawan (2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan argumentasi dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat diusulkan hipotesis kedua sebagai berikut :

H3 : Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja Diduga berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Zona Andalas Mandiri Bandar Lampung.