

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

Ringkasan Penelitian terdahulu yang akan dijadikan sebagai acuan peneliti, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti, Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Kapahang, Jennifer Octora, Kojo Christoffel, Uhing, Yantje, (2014)	Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo	Y : Kinerja Karyawan X1 : Pendidikan X2 : Pengalaman Kerja X3 : Kompetensi	Kualitatif	1.Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo 2.Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo 3.Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo
2	Christilia O Posuma (2013)	Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya	Kinerja Karyawan (Y) Kompetensi (X1)	Kuantitatif	1.Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit

		terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit ratumbuysang manado	Kompensasi (X2) Kepemimpinan (X3)		Ratumbuysang Manado.  2.Kompetensi berpengaruh negative signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado.  3.Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado.
3.	Arisman, Joko Sabtohad, Bambang Sukma Alam (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kojo Badak Di Muara Badak	Y = Kinerja Karyawan  X1 = Pelatihan  X2 = Disiplin	Kuantitatif	1.Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Variabel Kinerja karyawan PT Kojo Badak.  2.Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap Variabel Kinerja karyawan PT Kojo Badak.
4.	Angraeni Kasenda, Franckie R R Maramis, Reiny Tumbol (2013)	Hubungan antara pelatihan dan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rsud liunkendage tahuna	Pelatihan (X1)  Motivasi (X2)  Kinerja karyawan (Y)	Kuantitatif	1.Tidak terdapat hubungan antara pelatihan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Liunkendage Tahuna.  2.Terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Liunkendage Tahuna

5.	Amelia C. Dusauw Victor P.K. Lengkong Greis M. Sendow (2016)	Pengaruh pelatihan, keterlibatan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank sulut go manado	Kinerja karyawan (Y) Pelatihan (X1) Kompetensi (X2) Keterlibatan kerja (X3)	Kuantitatif	1. Pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank sulut go Manado 2. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank sulut go Manado 3. Keterlibatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank sulut go Manado
6.	Waqar Younas, Muhammad Farooq, Faisal Khalil-Ur-Rehman, Aneeqa Zreen (2018)	<i>The Impact of Training and Development on Employee Performance</i>	Training (X1) Development (X2) Employee performance (Y)	kuantitatif	1. Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pengembangan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Citra Ayu Ningsi, Taher Alhabsji, Hamidah Nayati Utami (2015)	Pengaruh pelatihan dan promosi Terhadap motivasi dan kinerja karyawan	Pelatihan (X1) Promosi (X2) Motivasi (Y1)	Kuantitatif	1. Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi. 2. Promosi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi. 3. Promosi berpengaruh signifikan dan positif

		(studi pada karyawan pt.pln (persero) area kendari)	Kinerja karyawan (Y2)		terhadap kinerja karyawan. 4.Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. 5.Pelatihan berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
8.	Chairul Anam (2018)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan	Motivasi (X1) Kompetensi (X2) Kepemimpinan (X3) Lingkungan kerja (X4) Disiplin kerja (X5) Kinerja (Y)	Kuantitatif	1.Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2.Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja. 3.Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 4.Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 5.Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Pelatihan Kerja

#### 2.2.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut (Widodo 2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki

kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007). Mangkunegara (2003) mengemukakan pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu dan sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Berdasarkan pengertian tersebut pelatihan merupakan suatu proses meningkatkan keahlian dan pengetahuan tertentu agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kerja perusahaan.

#### **2.2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan**

Pelatihan perlu dilakukan secara rutin bagi perusahaan atau organisasi. Selain itu karyawan sudah memiliki kompetensi tentunya harus dikembangkan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Berikut factor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut (Marwansyah 2014) antara lain :

1. Dukungan pelatihan
2. Komitmen para spesialis dan generalisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia.
3. Perkembangan teknologi
4. Kompleksitas organisasi
5. Gaya belajar
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya.

### **2.2.1.3 Indikator Pelatihan**

Indikator-indikator pelatihan kerja menurut Rivai (2009) sebagai berikut :

#### **1. Materi Pelatihan**

Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan.

#### **2. Metode Pelatihan**

Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut dapat didasarkan atas materi yang akan disajikan.

### 3. Pelatih (instruktur)

Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan

### 4. Peserta Pelatihan

Agar program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar “siap dilatih” artinya mereka tenaga kerja yang diikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut. Pada langkah ini harus selalu dijaga agar pelaksanaan kegiatan pelatihan benar-benar mengikuti program yang telah ditetapkan.

### 5. Sarana Pelatihan

Semua fasilitas yang dibutuhkan untuk mendukung berlangsungnya pelatihan seperti gudang atau ruangan, alat tulis, kantor, alat peraga, konsumsi, dukungan keuangan dan sebagainya, hendaknya dipersiapkan secara teliti.

## **2.2.2 Kompetensi**

### **2.2.2.1 Pengertian Kompetensi**

Menurut (Moehariono 2012) kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu yang memiliki hubungan yang kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria

yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja atau superior ditempat kerja pada situasi tertentu Sedarmayanti (2008) menjelaskan pengertian kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Sedangkan menurut Mathis and Jackson (2009) mendefinisikan kompetensi adalah pola pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, perilaku dan karakteristik lain yang bisa diukur yang dibutuhkan seseorang untuk melakukan peran pekerjaan atau fungsi pekerjaan dengan baik

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang tercermin pada perilaku dalam penyelesaian pekerjaan.

#### **2.2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompetensi**

Kompetensi merupakan hal utama bagi sumber daya manusia karena semakin kompeten tenaga kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan tersebut dan bisa membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Wibowo (2017) kompetensi seseorang sangat besar dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai
2. Keterampilan

3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Isu emosional
7. Kemampuan intelektual
8. Budaya organisasi

### **2.2.2.3 Indikator Kompetensi**

Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan seseorang sebagai sebuah bentuk profesionalisme dalam suatu bidang tertentu. Menurut Wibowo (2016) indikator kompetensi meliputi :

- a. Pengetahuan (*Knowledge*)
- b. Keterampilan (*skill*)
- c. Sikap (*attitude*)

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks. Karyawan harus mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing begitu juga dengan mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintah.

2. Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Bisa dikatakan keterampilan individu meliputi : kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan dan kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
3. Sikap karyawan dalam menyelesaikan tugasnya haruslah mempunyai semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkreaitifitas dalam bekerja.

### **2.2.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang diperoleh individu dalam menjalankan tanggung jawab yang di bebaskan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu Saragih (2017). Terdapat tiga gabungan dalam kinerja yaitu keahlian dan kemauan seorang karyawan, kemampuan dan penerimaan penjelasan delegasi tugas dan tanggung jawab, serta tingkat motivasi dari dalam diri karyawan (Saragih, 2017).

Menurut (Bangun 2012), kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang diraih seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja menurut Umar Nimran & Amirullah (2015) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan

pekerjaan sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah diraih seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Hadari Nawawi (2000) dalam Sri Rahayuningsih (2017) ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor ketrampilan, pengetahuan dan keahlian pegawai, bila penyebab terganggunya kinerja pegawai karena kurangnya ketrampilan, pengetahuan dan keahlian yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, maka diperlukan pelatihan dan pengembangan dengan cara meningkatkan kualitas pelatihan.
2. Faktor sumber daya yang tersedia, yaitu faktor yang apabila sumber daya yang tersedia terbatas bagi pegawai, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sumber daya tersebut dapat dalam bentuk perlengkapan kantor, ruang kantor, staf pendukung, dan lain lain.

3. Faktor pengalaman kerja dalam hal kerjasama dan penerimaan delegasi tugas yang diberikan.
4. Faktor motivasi pegawai, yaitu merupakan faktor motivasi kerja, minat disiplin dan kemampuan dari pegawai.

### **2.2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator untuk mengukur kinerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan indikator menurut Setiawan dan kartika (2014) :

- a. Ketepatan menyelesaikan tugas  
Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Kesesuaian jam kerja  
Merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- c. Tingkat kehadiran  
Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- d. Kerjasama antar karyawan  
Merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesa- besarnya.

## **2.3 Hubungan Antara Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut hasil penelitian dari Ruhana (2015) pelatihan kerja memiliki hubungan positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT .PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Hal ini menunjukkan variabel pelatihan kerja yang meliputi tujuan pelatihan, pelatih (*trainers*), materi pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan telah mampu mempengaruhi kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Sedangkan menurut hasil penelitian dari Susanto (2013) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya. Kuantitas dan kualitas pelatihan yang semakin baik, akan meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya.

### **2.3.2 Hubungan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja**

Selain pelatihan, secara konseptual kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimilikinya. Menurut hasil penelitian dari Sendow (2016) Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Manado. Kompetensi mempunyai pengaruh yang penting dalam peningkatan dan penurunan kinerja. Untuk dapat meningkatkan kinerja PT. Bank Sulut Go Manado, harus memperhatikan setiap aspek dalam kompetensi, seperti: pendidikan, kemampuan teknis, kesanggupan kerja dan kemampuan teknis yang sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

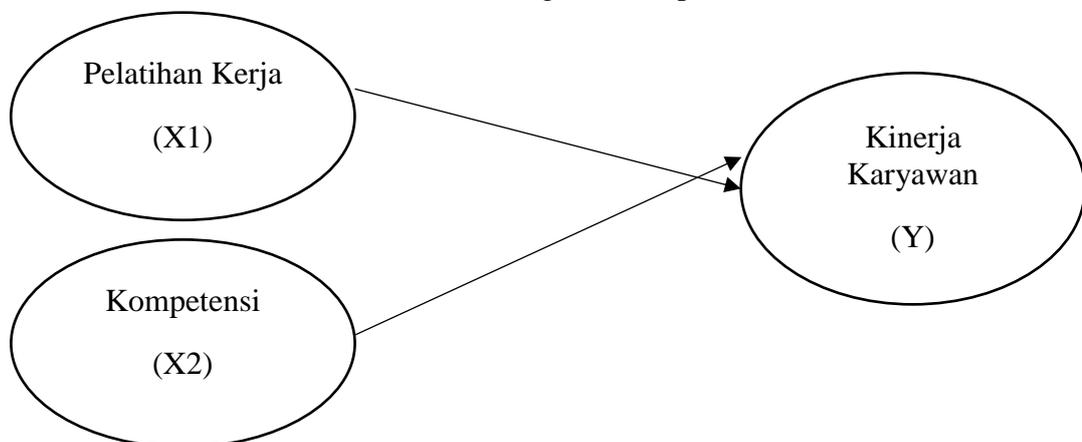
## 2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan Landasan Teori diatas dan penelitian terdahulu, peneliti berpendapat bahwa : Pelatihan sangat penting dilakukan oleh sebuah organisasi karena menjadi sarana yang dapat meningkatkan kualitas, penambah wawasan, kemampuan baru terhadap suatu bidang pekerjaan,dan untuk menunjang karir seorang karyawan dimasa mendatang. Dengan adanya pelatihan maka kinerja seseorang akan semakin meningkat dan mencapai tujuan organisasi tersebut.

Seorang karyawan yang memiliki kompetensi tinggi seperti pengetahuan dan keterampilan selalu terdorong untuk memiliki kinerja yang baik secara efektif, efisien dan produktif. Pemberian Pelatihan kepada karyawan dan kompetensi karyawan yang sesuai dengan bidang kerjanya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pemikiran diatas dapat digambarkan dalam sebuah model analisis sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis yang peneliti ajukan yaitu sebagai berikut :

H1 : Diduga semakin baik pelatihan kerja semakin tinggi kinerja karyawan

H2 : Diduga semakin baik kompetensi karyawan semakin tinggi kinerja karyawan