

BAB II

TUJUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kemampuan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan (*abilities*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Yang dimaksud kemampuan atau *abilities* ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman, Soehardi (2003:24). Sedangkan menurut Stephen P. Robbins (2003:52) kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaan tertentu.

Soelaiman (2007:112) kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Menurut Robert Kreitner, dkk (2005:185) yang dimaksud dengan kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik mental seseorang.

Menurut Stephen P. Robins (2006,46) Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Sedangkan menurut Mc Shane dan Glinow (2007:37) *ability the natural aptitudes and learned capabilities required to successfully complete a task* (kemampuan adalah kecerdasan-kecerdasan alami dan kapabilitas dipelajari

yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas). Kecerdasan adalah bakat alami yang membantu para karyawan mempelajari tugas-tugas tertentu lebih cepat dan mengerjakannya lebih baik.

Menurut Greenberg dan Baron (2007:38) mendefinisikan *abilities mental and physical capacities to perform various task* (kemampuan-kemampuan adalah kapabilitas mental dan fisik untuk mengerjakan berbagai tugas-tugas). Kemampuan-kemampuan terdiri dari dua kelompok utama yang paling relevan dengan perilaku dalam bekerja adalah kemampuan intelektual yang mencakup kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas-tugas kognitif dan kemampuan fisik yang mengacu pada kapasitas untuk mengerjakan tindakan-tindakan fisik.

Menurut Winardi (2007:319) bahwa salah satu akibat langsung dari sifat kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap organisator harus terus memupuk inisiatif. Sedangkan Lawler dan Poter (1968) mendefinisikan kemampuan sebagai karakteristik individual seperti *inteligensia, manual skill, traits* yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil. Dengan demikian kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat yang sudah dikemukakan oleh para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa *work ability* atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang baik kemampuan yang berupa kemampuan fisik atau kemampuan mental yang sebenarnya sudah ada sejak seseorang itu dilahirkan

dimana kemampuan ini dapat berfungsi atau membantu seseorang dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Kemampuan juga bisa disebut dengan kompetensi. Kata kompetensi berasal dari bahasa Inggris “competence” yang berarti *ability, power, authority, skill, knowledge*, dan kecakapan, kemampuan serta wewenang. Jadi kata kompetensi dari kata *competent* yang berarti memiliki kemampuan dan keterampilan dalam bidangnya sehingga ia mempunyai kewenangan atau otoritas untuk melakukan sesuatu dalam batas ilmunya tersebut.

Hal ini juga di dukung dari pendapat beberapa para ahli yang mengemukakan tentang persamaan kemampuan dengan kompetensi yaitu sebagai berikut, menurut Robert A.R (2001) Kompetensi merupakan sebuah gambaran kemampuan untuk melaksanakan setiap tugas atau perannya. Menurut UU No 13 Tahun 2003, pengertian kompetensi adalah kemampuan seseorang mengenal wawasan, keterampilan, sikap kerja yang sesuai dengan standar atau aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

1.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja menurut Handoko (2001) adalah sebagai berikut :

1. Faktor pendidikan formal
2. Faktor pelatihan
3. Faktor pengalaman kerja

1.1.1.3 Indikator Kemampuan Kerja

Indikator Kemampuan Kerja. (Amrulah:2012) yaitu:

1. Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh,
2. Tingkat pengalaman kerja yang dimiliki
3. Tingkat pengetahuan

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Siagian (2008:175) mendefinisikan pelatihan adalah: Proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Mangkunegara (2008:50) menegemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Cushway (2001:14) mendefinisikan pelatihan adalah proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan yang perlu, serta sikap supaya mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai standart. Menurut Hasibuan, (2001:70) pelatihan kerja adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Adapun menurut Mathis (2009, hlm.301) Pelatihan (*training*) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian

tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan pegawai atau *training* adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya.

Micahel R. Carrel *et al* (1995), ada 7 maksud utama program pelatihan dan pengembangan, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keuasangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberikan kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.

Maka kesimpulan yang dapat ditarik mengenai pengertian pelatihan atau *training* adalah suatu proses belajar atau menembangkan keahlian tertentu pada seseorang dimana proses tersebut dapat membantu seseorang mendapatkan kemampuan yang baru dan maksimal untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

1.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Berdasarkan penjelasan Rivai (2010:225-226), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

- 1) Efektivitas biaya
- 2) Materi program yang dibutuhkan
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas

5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan

6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

1.1.2.3 Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan terhadap karyawan menurut (Tanujaya 2015:03) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas materi pelatihan
2. Kualitas metode pelatihan,
3. Kualitas instruktur pelatihan
4. Kualitas peserta

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2008) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja perlu di lakukan secara berkala karena perusahaan dapat melihat gambaran sejauh apa keberhasilan yang sudah tercapai untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Ghomes (2003:279) "*Job performance is the amount of succesfull role achievement*" (pretasi kerja/ kinerja adalah jumlah/ ukuran keberhasilan atas sesuatu yang di capai).

Hasibuan (2007:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Rivai, (2008:309)

menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat yang sudah dikemukakan para ahli, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil karya seseorang yang dicapai dan merupakan hasilnya setiap orang sebagai prestasi kerja yang dapat dilihat secara kualitas maupun kuantitas.

1.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Tjuju Yuniarsih dan Suwatno (2011:80), yang mendorong munculnya masalah atau gangguan pada kinerja sumber daya manusia misalnya yang lahir dalam bentuk stress, konflik, tingginya tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*), kebosanan (*burn out*) dan *labour turn over*.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. (Mathis & Jackson, 2006).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Menurut Henry Simamora (2001 : 71) mengemukakan dengan adanya peningkatan keahlian pengetahuan dan wawasan, sikap personil pada tugasnya diharapkan dengan pengetahuan yang didapat dalam pelatihan akan merubah tingkah laku, guna mendapatkan produktivitas yang tinggi. Pemberian

pelatihan dapat meningkatkan kinerja, karena kinerja perusahaan tidak akan tercapai bila karyawan tidak meningkatkan pengetahuan, keterampilan baik secara teknis maupun manajerial, sehingga karyawan dapat lebih mudah melakukan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Peningkatan kemampuan harus sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan pelatihan yang dilakukan bersifat terpadu.

1.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Tolok ukur kinerja berdasarkan Permendagri No. 13 Tahun 2006 adalah :

1. Kualitas yang dimaksud peningkatan kualitas adalah kualitas kehidupan masyarakat dapat diwujudkan melalui prestasi kerja
2. Kuantitas, menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Efisiensi, dikatakan efisien bila tercapainya keluaran maksimum dengan masukan tertentu (penggunaan masukan terendah untuk mencapai keluaran tertentu).
4. Efektifitas, pelaksanaan dari setiap program dan kegiatan, dikatakan efektif bila hasil program tercapai dengan target yang telah ditentukan, yaitu dengan cara membandingkan keluaran dengan hasil.

2.1.4 Hubungan Antar Variabel

2.1.4.1 Hubungan antara Kemampuan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Dalam mencapai tujuan perusahaan, sebuah perusahaan bergantung pada kinerja karyawannya. Suatu organisasi maupun sebuah perusahaan atau instansi secara keseluruhan bergantung pada mutu kemampuan yang ada dalam organisasi tersebut. Bahkan dapat dikatakan memiliki peran penting dalam mencapai suatu tujuan organisasi dalam melaksanakan tugas para pegawainya.

Sesuai dengan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh Dewi, N.R. (2014) dengan judul Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan, Rizky, A. (2014) dengan judul Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya, dan Afroz, N.N. (2018) dengan judul penelitian *Effects of Training on Employee Performance - A Study on Banking Sector*, Tangail Bangladesh, membuktikan bahwa hubungan *work ability* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.1.4.2 Hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Bagi karyawan, pelatihan (*training*) adalah hal yang penting karena melalui pelatihan, karyawan dapat mengembangkan kemampuan dan mempelajari hal-hal yang baru, sehingga tidak menutup kemungkinan seorang karyawan yang mendapatkan banyak pelatihan secara berkala akan memiliki kinerja yang maksimal dan selalu kreatif dalam pengembangan diri untuk pencapaian tujuan organisasi maupun saat menjalankan pekerjaannya.

Sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Tanujaya, L.R. (2015) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Cornet Crown, Mandey, S.L., Sahanggamu, P.M. (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Rakyat dan penelitian oleh Mangkunegara, A.P., Waris, A. (2015) dengan judul *Effect of Training, Competence, and Discipline on Employee Performance in Company*, membuktikan bahwa hubungan *training* terhadap kinerja karyawan saling berpengaruh positif.

2.2 Penelitian Terdahulu

Peneliti telah melakukan penelitian tentang Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian akan dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Dewi, N.R. (2014)	Kemampuan (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif Analisis Regresi Berganda	Kemampuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Taruna Sejahtera. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Taruna Sejahtera

NO	Nama Peneliti dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2.	<p>Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya Akbar, D.R. (2014)</p>	<p>Kemampuan (X1) Motivasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Kuantitatif Regresi, Uji t, dan uji F</p>	<p>1. Terdapat bukti signifikan adanya pengaruh positif kemampuan pegawai negeri sipil berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Tambaksari Surabaya. Peningkatan kemampuan baik dari sisi pengetahuan maupun keterampilan pegawai dapat memperbaiki kinerjanya. 2. Analisis dan pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa motivasi pegawai negeri sipil tidak terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Tambaksari Surabaya.. 3. Terdapat bukti signifikan adanya pengaruh positif kepuasan kerja pegawai negeri sipil terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Tambaksari Surabaya.</p>
3.	<p><i>Impact of Working Ability, Motivation and Working Condition to Employee's Performance; Case in Private Universities in West Jakarta</i> Aseanty, D. (2016)</p>	<p>Kemampuan Kerja (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Kuantitatif Analisis Regresi Berganda</p>	<p>Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut adalah faktor penting bagi karyawan kinerja, karena mereka memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dipribadi tersebut universitas. Hasilnya mengungkapkan hubungan yang kuat, positif dan signifikan antara setiap variabel dengan karyawan kinerja.</p>

NO	Nama Peneliti dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4.	<i>Effects of Training on Employee Performance - A Study on Banking Sector, Tangail Bangladesh</i> Afroz, N.N. (2018)	Pelatihan (X) Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif Metode Deskriptif Analisis	Hipotesis menunjukkan bahwa semua ini memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Itu artinya, penelitian ini menemukan yang kuat ada hubungan antara pelatihan karyawan dan kinerja karyawan. Hasilnya mengungkapkan itu semakin banyak karyawan mendapat pelatihan, semakin efisien tingkat kerjanya.
5.	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Cornet Crown. Tanujaya, L.R. (2015)	Pelatihan (X1) Motivasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif Analisis Regresi Berganda	Hasil pengujian menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, serta pelatihan kerja dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
6.	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Rakyat. Mandey, S.L., Sahanggamu, P.M. (2014)	Pelatihan (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Dana Raya meningkatkan disiplin kerja pada karyawan bank sehingga akan meningkatkan kinerja bank.
7.	<i>Effect of Training, Competence, and Discipline on Employee Performance in Company.</i> Mangkunegara, A.P., Waris, A. (2015)	Pelatihan (X1) Kompetensi (X2) Disiplin (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif Analisis Regresi Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan kompeten antara variable variable tersebut.

Sumber: Olahan Data (2020)

Perbandingan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian :

1. Penelitian Dewi, N.R. (2014)
 - a. Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variable Kemampuan (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)
 - b. Perbedaan dengan penelitian terdahulu :
 - Objek lokasi dimana penelitian terdahulu bertempat di BMT Taruna Sejahtera, Salatiga.
 - Unit yang di teliti peneliti terdahulu adalah karyawan BMT Taruna Sejahtera, sedangkan peneliti sekarang adalah karyawan berstatus PNS.

2. Penelitian Akbar, D.R. (2014)
 - a. Persamaan dengan penelitian terdahulu :
 - Variable Kemampuan (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)
 - Unit yang di teliti sama-sama pegawai PNS
 - b. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi dimana penelitian terdahulu adalah Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya.

3. Penelitian Aseanty, D. (2016)
 - a. Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variable Working Ability (X1) dan Employee Performance (Y)
 - b. Perbedaan dengan penelitian terdahulu :

- Objek lokasi dimana penelitian terdahulu di Private Universities in West Jakarta.
 - Unit yang di teliti sekarang adalah pegawai PNS.
4. Penelitian Afroz, N.N. (2018)
- a. Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variable *Training* (X), dan *Employee Performance* (Y)
 - b. Perbedaan dengan penelitian terdahulu :
 - Objek lokasi dimana penelitian terdahulu *A Study on Banking Sector*, Tangail Bangladesh.
 - Unit yang di teliti sekarang adalah pegawai PNS.
5. Penelitian Tanujaya, L.R. (2015)
- a. Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variable Pelatihan Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)
 - b. Perbedaan dengan penelitian terdahulu :
 - Objek lokasi dimana penelitian terdahulu pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Cornet Crown.
 - Unit yang di teliti sekarang adalah pegawai PNS
 - Bukan lembaga yang bergerak pada bidang bisnis
6. Penelitian Mandey, S.L., Sahangamu, P.M. (2014)
- a. Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variable Pelatihan Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)
 - b. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah :

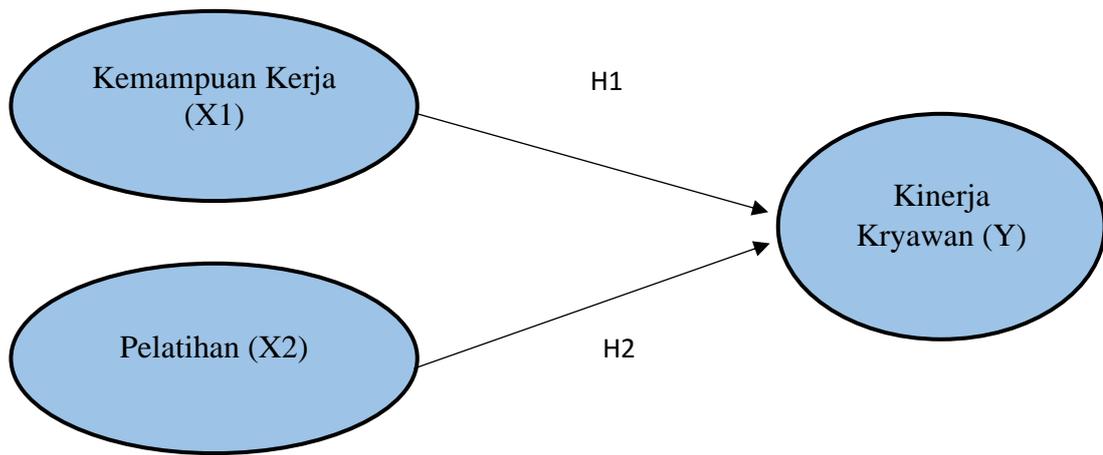
- Objek lokasi dimana penelitian terdahulu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Rakyat
- Unit yang di teliti sekarang adalah pegawai PNS
- Bukan lembaga yang bergerak di bidang bisnis

7. Penelitian Mangkunegara, A.P., Waris, A. (2015)

- a. Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variable *Training* (X1) dan *Employee Performance* (Y)
- b. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah :
 - Objek lokasi dimana penelitian terdahulu PT. Asuransi Bangun Askrida.
 - Penelitian terdahulu bergerak pada bidang bisnis.
 - Unit yang di teliti sekarang adalah pegawai PNS

2.3 Kerangka Konseptual

Karena seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat di lihat dari kemampuannya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, selain itu dalam upaya membantu peningkatan kemampuan karyawan, perusahaan perlu melakukan pelatihan kepada karyawan, meskipun karyawan sudah memiliki kemampuan sejak lahir tetapi pelatihan juga sangat di perlukan bagi karyawan untuk *mengupgrade skill* dan inovasi yang telah dimiliki sehingga dapat membaut kinerja karyawan semakin efektif dan efisien.



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, maka dapat dirumuskan ipotesis sebagai berikut :

H1 : Semakin tinggi kemampuan kerja maka kinerja karyawan semakin tinggi

H2 : Semakin baik pelatihan maka kinerja karyawan semakin tinggi