

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri sektor pertambangan di Indonesia memiliki peran sentral dalam mendukung pertumbuhan ekonomi. Menurut Jurnal Indonesia Sosial Sains pada tahun 2021 mengatakan, industri pertambangan merupakan salah satu sektor yang memberikan kontribusi pertumbuhan yang pesat pada kapitalisasi pasar Indonesia. Total kontribusi terhadap *Growth Domestic Product* (GDP) dari industri pertambangan mencapai 7,2%. Nilai GDP yang dihasilkan dari pertambangan industri di Indonesia mencapai \$ 13,8 juta dan merupakan yang tertinggi di Asia Tenggara (Estefania et al., 2021).

Salah satu sektor pertambangan yang memberikan kontribusi terhadap perekonomian Indonesia yakni pertambangan nikel. Pertambangan nikel memberikan kontribusi positif bagi perekonomian Indonesia. Indonesia memiliki cadangan nikel terbesar di dunia, yang artinya Indonesia berperan penting dalam bahan baku nikel dunia, dimana Indonesia menghasilkan sebesar 72 ton Ni atau 52% dari cadangan Ni (Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, 2020). Berdasarkan riset yang dilakukan oleh INDEF pada tahun 2023, nilai investasi nikel memberikan dampak positif bagi perekonomian di daerah penghasil nikel, salah satunya adalah Provinsi Sulawesi Selatan dimana memberikan dampak ekonomi yang paling besar dari satuan nikel yang diolah. Selain itu, riset ini menyimpulkan bahwa semakin tinggi level hilirisasi dan pengolahan nikel maka semakin besar efek ekonominya, khususnya pada pembukaan lapangan kerja



Produksi nikel Indonesia mencapai 190 ribu ton per tahun dan memiliki 8% cadangan nikel dunia, Sulawesi Selatan merupakan daerah dengan produksi nikel paling maju di Indonesia (Solihin., 2012). alam berupa tambang nikel di Sulawesi Selatan sebagian besar telah dikuasai oleh pihak asing dalam kontrak jangka Panjang biasanya puluhan tahun, sehingga hasil yang menjadi milik negara hanya yang sesuai dengan perjanjian kontrak bagi hasil yang juga termasuk menjadi milik masyarakat Sulawesi Selatan. Diperkirakan dalam jangka waktu puluhan tahun tersebut cadangan nikel yang ada di Sulawesi Selatan akan habis sesuai eksplorasi masa kontrak karyanya.

Sorowako, yang terletak di kabupaten Luwu Timur Sulawesi Selatan menjadi salah satu penghasil utama nikel di Indonesia dan memiliki cadangan nikel yang berlimpah. Endapan lateritnya merupakan sumber utama logam nikel di Indonesia yang sampai saat ini masih di tambang dan diolah oleh PT. Vale Indonesia dengan menggunakan teknik peleburan konvensional. Nikel yang merupakan salah satu bahan galian ekonomis yang terdapat di bumi ini tentunya perlu diketahui penyebarannya untuk dapat memberikan keuntungan secara ekonomis dan memenuhi permintaan di bidang perindustrian, mengingat pentingnya fungsi nikel yang sangat dibutuhkan oleh industri logam dunia. Mengidentifikasi penyebaran nikel laterit dan mengetahui besar volume bijih nikel agar dapat mempermudah proses eksplorasi lanjut secara komersial dari suatu endapan dimana ini dilakukan pada salah satu area pertambangan PT. Vale Indonesia, yang berada di daerah Sorowako, Luwu Timur (Eltrit Bima Fitriani, 2021).



lihat besarnya potensi tambang nikel maka, perusahaan membutuhkan daya manusia yang dapat mendukung kebutuhan perusahaan. angan industri pertambangan nikel pada saat ini menuntut perusahaan

untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, salah satunya yaitu pelatihan dan motivasi kerja yang terlihat dalam hasil kinerja karyawannya.

PT. Vale Indonesia yang terletak di Sulawesi Selatan, sebagai salah satu perusahaan terkemuka dalam sektor ini, tidak hanya berperan sebagai pemain utama dalam ekstraksi sumber daya alam tetapi juga sebagai penyedia lapangan pekerjaan yang signifikan. PT Vale Indonesia hadir untuk meningkatkan kualitas hidup dan membangun masa depan yang lebih baik. Perusahaan ini percaya bahwa pertambangan penting untuk perkembangan dunia, dan mereka hanya dapat berkontribusi bagi masyarakat jika mereka menghasilkan kesejahteraan bagi semua serta menjaga kelestarian bumi.

Dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas perusahaan. Dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas perusahaan haruslah melibatkan sumber daya manusia karena sumber daya manusia adalah yang menjadi kekuatan utama untuk mewujudkan perubahan (perkembangan) juga peran yang semakin aktif dalam berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut. Menurut Dessler (2020) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan atau pelatihan yang memenuhi kebutuhan pekerja dalam menjalankan bisnis pekerjaannya dengan melakukan beberapa tahap seleksi. Untuk mendapatkan kinerja sumber daya manusia yang baik maka dibutuhkan pelatihan kerja dan motivasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendukung karyawannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung



l.

al yang perlu diperhatikan dalam konsep pembelajaran di perusahaan ekanannya pada peningkatan kompetensi melalui rangkaian peningkatan

kompetensi secara terstruktur. Zeuch (2016) menegaskan bahwa pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan dapat dilakukan melalui beberapa metode, seperti pelatihan klasikal, pelatihan on-the-job, pelatihan online, dan pelatihan yang dikombinasikan dengan praktek langsung.

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi.

Pada penelitian yang dilakukan tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Karyawan Dan Sharing Knowledge Terhadap Penerapan Knowledge Management Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Departemen Human Resources PT. Vale Indonesia, Tbk.” Mendapatkan hasil bahwa pelatihan karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Fakta empiris yang terjadi di Departemen Human Resources PT Vale Indonesia Tbk adalah budaya karyawan yang puas dengan pengetahuan yang dimiliki. Pelatihan karyawan yang dilaksanakan belum sesuai dengan kebutuhan atau kompetensi yang dibutuhkan dengan bidang pekerjaannya. Dengan demikian perencanaan pelatihan karyawan belum tepat dan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab karyawan itu sendiri (Maming, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Mohammed Hassen Yimam (2022) mendapatkan hasil bahwa desain pelatihan, penilaian kebutuhan pelatihan, gaya aian pelatihan, dan evaluasi pelatihan memiliki pengaruh positif yang terhadap kinerja karyawan. Dimana persamaan penelitian ini ada pada ndependen yaitu pelatihan karyawan.



Pelatihan yang banyak digunakan oleh karyawan di PT. Vale Indonesia Tbk dapat berupa berbagai jenis pelatihan, termasuk pelatihan untuk peningkatan kompetensi, pelatihan purnabakti (pensiun), dan pelatihan terkait motivasi kerja dan kompetensi karyawan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, mempersiapkan masa purnabakti. Selain itu, PT. Vale Indonesia Tbk juga mengadakan pelatihan secara online untuk karyawannya, seperti pelatihan untuk penyegaran kembali program pelatihan. Salah satu pelatihan kerja yang diadakan oleh PT. Vale Indonesia Tbk yaitu pelatihan Kerja *Employee Basic Safety* (EBS), dimana pelatihan ini dirancang untuk memastikan karyawan memahami dan menerapkan praktik keselamatan kerja dasar yang tujuannya untuk meningkatkan kesadaran tentang bahaya di tempat kerja, mengajarkan penggunaan alat pelindung diri, dan mempersiapkan karyawan menghadapi situasi darurat, dalam pelatihan EBS menggunakan metode pembelajaran berupa pembelajaran teoritis, praktek lapangan dan evaluasi yang didukung oleh mentor yang ahli dan berpengalaman dibidangnya. Pelatihan EBS juga merupakan bagian dari strategi PT. Vale Tbk untuk memastikan bahwa semua karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk bekerja dengan aman dan efisien, serta memenuhi standar keselamatan yang tinggi di industri pertambangan. Dengan demikian, PT. Vale Indonesia Tbk memiliki beragam bentuk pelatihan yang diselenggarakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam meningkatkan kinerja, persiapan masa purnabakti, dan pengembangan kompetensi.

Menurut Robbins and Judge (2017) bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong orang untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai organisasi, selama tujuan tersebut selaras dengan kebutuhan individu.



Motivasi adalah suatu hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Untuk memperbaiki kinerja karyawan, hendaknya meliputi beberapa hal yang diukur dalam penilaian kinerja tahunan, seperti ukuran umum (keselamatan dan kehadiran) dan ukuran perilaku (motivasi, akurasi dan kecermatan, dan kerjasama). Ukuran tersebut tidak lepas dari beberapa faktor yang ada pada karyawan itu sendiri contohnya motivasi dan dukungan dari organisasi berupa pelatihan kerja yang dapat membantu mengembangkan keahlian karyawannya.

Dalam penelitian sebelumnya yang pada tahun 2019, yang dilakukan oleh Yanuar, Idrus Taba, Sobarsyah, menjelaskan bahwa, Bagi PT Vale Indonesia Tbk, kinerja adalah merupakan salah satu indikator yang penting bagi perusahaan. Kinerja juga disebutkan dan dijelaskan di dalam buku hasil Perundingan Kerja Bersama 2014 yang merupakan hasil kesepakatan manajemen dengan serikat pekerja sebagai perwakilan dari karyawan. Penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Chien G(2020) mendapatkan hasil dari penelitian ini adalah, adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari motivasi kerja dan pelatihan kerja dapat terlihat dalam kinerja karyawannya. Dessler (2020) mengemukakan bahwa manajemen kinerja adalah proses berkelanjutan dalam mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim serta menyelaraskan kinerja mereka dengan tujuan organisasi.



erja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai
ang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, oleh karena itu akan menambah semangat kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang memiliki prestasi akan dipromosikan dan diberikan penghargaan atas prestasinya, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didominasi (Amir, 2021).

Pelatihan kerja dan Motivasi kerja penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena dengan memberikan motivasi serta melihat apa yang dibutuhkan karyawan melalui pelatihan kerja maka akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan kerja dan motivasi kerja, cenderung lebih loyal terhadap perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Vale Indonesia?
2. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Vale Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Vale Indonesia



Untuk mengetahui motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Vale Indonesia

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada perkembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian dapat menjadi referensi bagi peneliti dan akademisi untuk memperdalam pemahaman tentang pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis:

Penelitian ini dapat memberikan panduan strategis bagi PT Vale Indonesia dalam meningkatkan motivasi kerja dan efektivitas pelatihan karyawan. Hasil penelitian dapat membantu perusahaan merancang kebijakan dan program yang lebih efisien. Dengan memahami dampak motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, PT Vale Indonesia dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kualitas kinerja seluruh workforce.

1.4.3 Kegunaan Kebijakan

PT Vale Indonesia dapat menggunakan hasil penelitian untuk melakukan pembenahan pada kebijakan motivasi dan pelatihan yang ada. Penyesuaian kebijakan dapat mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Hasil dari penelitian ini akan dilaporkan dengan sistematika penulisan sebagai berikut :



AB I PENDAHULUAN. Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA. Bab ini berisikan teori-teori yang digunakan sebagai landasan dalam melakukan penelitian ini dan melakukan analisis terhadap masalah pokok yang telah dikemukakan

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL / PIKIRAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS. Bab ini menyajikan dua hal pokok yakni kerangka konseptual / pemikiran dan juga pengembangan hipotesis.

BAB IV METODE PENELITIAN. Bab ini terdiri dari jenis dan rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, Teknik sampling, Teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, analisis data, dan pengujian hipotesis serta rancangan jadwal penelitian.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN. Bab ini terdiri dari hasil penelitian, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan penelitian.

BAB VI PENUTUP. Bab ini terdiri dari hasil kesimpulan dari pembahasan pada bab sebelumnya dan saran yang diberikan oleh penelitian serta keterbatasan dalam penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis Dan Konsep

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Definisi Manajemen Sumberdaya Manusia

Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai), pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Dalam buku Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Dessler (2020) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan atau pelatihan yang memenuhi kebutuhan pekerja dalam menjalankan bisnis pekerjaannya dengan melakukan beberapa tahap seleksi.

Menurut Mathis (2017) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah sistem formal yang dirancang dalam organisasi untuk mengelola bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edwin B. Flipppo, (1994) manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi utama yang mencakup serangkaian aktivitas untuk a tenaga kerja secara efektif dalam organisasi. Fungsi-fungsi tersebut



1. Pengadaan (*Procurement*)
Melibatkan perekrutan, seleksi, dan orientasi karyawan untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang sesuai.
2. Pengembangan (*Development*)
Memberikan pelatihan dan pembelajaran untuk meningkatkan keterampilan dan potensi karyawan.
3. Kompensasi (*Compensation*)
Mengelola sistem penghargaan, seperti gaji dan tunjangan, guna memastikan karyawan tetap termotivasi.
4. Pemeliharaan (*Maintenance*)
Menjaga kesejahteraan karyawan melalui kebijakan yang mendukung kesehatan fisik dan mental.
5. Integrasi (*Integration*)
Memastikan hubungan yang harmonis antara karyawan dan organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

2.1.2 Pelatihan Kerja

2.1.2.1 Definisi Pelatihan Kerja

Menurut Kaswan (2015) Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, Menurut Pasal 1 Ayat 9 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.



edangkan menurut Hasibuan (2019) pelatihan adalah bagian dari an yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan

keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pelatihan dari pada teori.

Sedangkan menurut Dessler (2020) pelatihan kerja adalah suatu proses untuk mengajarkan karyawan yang baru masuk perusahaan ataupun karyawan yang sudah ada, dengan mengajarkan keterampilan dasar yang karyawan butuhkan dengan tujuan agar karyawan dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam lingkungan pekerjaan.

Zeuch (2016) menegaskan bahwa pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan dapat dilakukan melalui beberapa metode, seperti pelatihan klasikal, pelatihan *on-the-job*, pelatihan *online*, dan pelatihan yang dikombinasikan dengan praktek langsung.

Maka pelatihan kerja dapat disimpulkan sebagai upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan kerja karyawan dalam waktu yang relatif singkat.

2.1.2.2 Jenis – Jenis Pelatihan

Secara umum pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam melakukan tugas-tugas teknis atau spesifik di dalam organisasi. Contohnya seperti pelatihan penggunaan peralatan atau teknologi tertentu. Berdasarkan buku "*Training In Organization: Needs Assessment, Development, And Evaluation*" yang ditulis oleh Goldstein dan Ford (2003), terdapat beberapa jenis pelatihan yang dapat dilakukan dalam organisasi.



1. Pelatihan keterampilan teknis

Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis karyawan dalam melakukan tugas-tugas tertentu, seperti penggunaan peralatan, teknologi, atau mesin-mesin tertentu.

2. Pelatihan keterampilan interpersonal

Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam berinteraksi dengan orang lain dalam konteks pekerjaan, seperti kemampuan komunikasi, dan negosiasi.

3. Pelatihan manajemen dan kepemimpinan

Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan manajemen dan kepemimpinan karyawan, seperti kemampuan memimpin tim, mengambil keputusan, atau mengelola waktu.

4. Pelatihan keterampilan memecahkan masalah

Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari.

5. Pelatihan orientasi atau pengenalan organisasi

Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan informasi tentang organisasi, budaya kerja, kebijakan, dan prosedur kepada karyawan baru.

6. Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja

Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan keterampilan karyawan dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja, serta mencegah cedera dan penyakit yang terkait dengan pekerjaan.

7. Pelatihan teknologi informasi

Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan

karyawan dalam hal teknologi informasi dan *system* yang digunakan dalam organisasi.



Jenis-jenis pelatihan diatas hanya sebagian kecil dari berbagai macam jenis pelatihan yang dapat dilakukan dalam organisasi maupun perusahaan. Pemilihan jenis pelatihan yang tepat akan sangat tergantung pada kebutuhan dan tujuan organisasi serta karakteristik karyawan yang akan dilatih.

2.1.2.3 kriteria Peserta Pelatihan Kerja

Ada beberapa cara dalam menentukan kriteria peserta menurut beberapa ahli, yaitu :

1. Kesesuaian dengan tujuan pelatihan.

Menurut suparyadi (2015), peserta yang dipilih harus relevan dengan tujuan pelatihan, misalnya untuk meningkatkan keterampilan teknis, *soft skills*, atau kompetensi manajerial tertentu. Hal ini memastikan pelatihan memberikan hasil optimal bagi organisasi.

2. Latar belakang Pendidikan dan pengalaman.

Dessler (2019) menyebutkan bahwa kriteria peserta sering mencakup tingkat pendidikan tertentu atau pengalaman kerja sebelumnya, tergantung pada jenis pelatihan. Misalnya, pelatihan kepemimpinan memerlukan peserta yang memiliki pengalaman dalam memimpin tim.

3. Kesesuaian dengan metode pelatihan

Handoko (2001) menekankan bahwa metode pelatihan, seperti *on-the-job training* atau *off-the-job training*, juga menentukan siapa yang cocok menjadi peserta, misalnya, pelatihan di lapangan membutuhkan peserta yang mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja nyata.

Kriteria-kriteria tersebut memastikan pelatihan diikuti oleh peserta yang tepat memberikan dampak memaksimalkan bagi individu dan perusahaan.



2.1.2.4 Teknik atau Metode Pelatihan Kerja

Teknik atau metode pelatihan kerja menurut para ahli mencakup berbagai pendekatan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan pengembangan karyawan di tempat kerja. Berikut adalah beberapa metode yang sering digunakan:

1. *On-the-Job Training* (OJT)

Pelatihan ini dilakukan langsung di tempat kerja dengan menggunakan metode pengawasan atau bimbingan langsung oleh atasan rekan kerja yang lebih berpengalaman.

- a. Menurut Dessler (2019), OJT adalah cara yang efektif untuk melatih keterampilan praktis karena peserta langsung mempraktekan tugas yang relevan.
- b. Handoko (2001) menyebutkan bahwa OJT cocok untuk pekerjaan teknis atau operasional karena memberikan pengalaman nyata.

2. *Off-the-Job Training*

Pelatihan ini dilakukan diluar lingkungan kerja, seperti di ruang kelas, laboratorium, atau melalui kursus *online*.

- a. Flippo (1994) menekankan bahwa metode ini baik untuk pelatihan teori atau konsep yang membutuhkan konsentrasi tanpa gangguan dari lingkungan kerja.
- b. Teknik ini sering digunakan untuk melatih kepemimpinan, keterampilan manajerial, atau pengetahuan teknis yang kompleks.

3. Simulasi (*simulation*)

Simulasi melibatkan penciptaan lingkungan kerja tiruan untuk melatih karyawan dalam situasi yang mendekati kenyataan.



- a. Gomez-Mejia et al. (Gomez-Mejia, 2016) menunjukkan bahwa simulasi sangat efektif untuk pekerjaan dengan resiko tinggi, seperti penerbangan atau operasi mesin berat.
- b. Metode ini juga membantu peserta belajar dalam situasi tanpa resiko sebenarnya.

4. *Role-Playing*

Metode ini melibatkan peserta untuk memainkan peran tertentu dalam scenario tertentu guna mengembaangkan keterampilan interpersonal atau manajerial.

- a. Robbins dan Judge (Robbins, 2017) menyebutkan bahwa *role-playing* bermanfaat untuk melatih keterampilan komunikasi, negosiasi, dan pemecahan konflik.

5. *E-learning* dan *Blended Learning*

Dengan perkembangan teknologi, pelatihan melalui platform digital menjadi semakin populer.

- a. Noe (2017) mencatat bahwa metode ini memberikan fleksibilitas waktu dan tempat, cocok untuk karyawan yang sibuk.

2.1.2.5 Indikator-Indikator Pelatihan Kerja

Agar program pelatihan berhasil dengan baik dan dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan maka pelatihan harus dilaksanakan dengan cara-cara yang tepat dan harus mempertimbangkan beberapa indikator-indikator pelatihan.

Menurut Dessler (2015) Indikator- indikator pelatihan, adalah :

1. Instruktur



Instruktur ini digunakan untuk membantu para karyawan dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawan dengan cara memberikan materi pelatihan. Seorang

instruktur haruslah seorang yang memiliki suatu kualifikasi yang sesuai dengan bidang yang telah ia pelajari atau ia pahami.

2. Metode Pelatihan

Metode pelatihan ini adalah sebagaimana seorang instruktur menyampaikan materi pelatihan dengan cara menentukan bagaimana metode atau cara instruktur dalam menyampaikan materinya.

3. Materi pelatihan

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja.

4. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan adalah orang atau karyawan yang akan menjadi target perusahaan dalam mengembangkan skill yang dimiliki oleh perusahaan agar perusahaan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan.

5. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan ini adalah dimana perusahaan menetapkan tema yang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan agar manajemen sumber daya manusianya berkualitas.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Definisi motivasi

Motivasi berasal dari kata *movere* (bahasa Latin) yang sama dengan *to move* (bahasa Inggris) yang berarti mendorong. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya untuk mengerahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang diinginkan. Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi antara lain dorongan, desakan, keinginan dan dorongan (Handoko, 2015).



Menurut Hasibuan (2019) pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Sedangkan Robbins and Judge (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong orang untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, selama tujuan tersebut selaras dengan kebutuhan individu.

Ada pula Mathis dan Jackson (2012) yang berpendapat bahwa motivasi merupakan Hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Berdasarkan definisi yang terurai diatas, maka dapat diartikan bahwa motivasi sebagai kemampuan seseorang atau pemimpin untuk mendorong orang lain atau bawahannya untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan keahlian yang didasarkan atas rasa kemauan diri untuk mencapai tujuan dari perusahaan yang telah ditentukan.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.



2.1.3.2 Teori Motivasi (Teori Hirarki Kebutuhan Maslow)

Abraham Maslow meyakini bahwa pada dasarnya manusia itu baik dan menunjukkan bahwa individu memiliki dorongan yang tumbuh secara terus menerus yang memiliki potensi besar. Sistem hierarki kebutuhan, dikembangkan oleh Maslow, merupakan pola yang biasa digunakan untuk menggolongkan motif manusia. Sistem hirarki kebutuhan meliputi lima kategori motif yang disusun dari kebutuhan yang paling rendah yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (Wallace, 2015). Ada lima tingkatan kebutuhan sebagaimana diuraikan dalam tingkatan kebutuhan berikut :

1. Kebutuhan fisiologis

Makanan, air, tempat perlindungan.

2. Kebutuhan rasa aman

Perlindungan terhadap bahaya, ancaman, dan jaminan keamanan. Perilaku yang menimbulkan ketidakpastian berhubungan dengan kelanjutan pekerjaan atau merefleksikan sikap dan perbedaan, kebijakan administrasi yang tidak terduga akan menjadi motivator yang sangat kuat dalam hal rasa aman pada setiap tahap hubungan kerja.

3. Kebutuhan sosial

Memberi dan menerima cinta, persahabatan, kasih sayang, harta milik, pergaulan, dukungan. Jika dua tingkat kebutuhan pertama terpenuhi seseorang menjadi sadar akan perlunya kehadiran teman.

4. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan prestasi, kecukupan, kekuasaan, dan kebebasan. Intinya hal ini merupakan kebutuhan untuk kemandirian atau kebebasan. status, pengakuan, penghargaan, dan martabat. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan harga diri.



5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan untuk menyadari kemampuan seseorang untuk kelanjutan pengembangan diri dan keinginan untuk menjadi lebih dan mampu untuk menjadi orang.

Dua dalil utama dapat disimpulkan dari teori Hirarki Kebutuhan Maslow, yaitu :

1. Kebutuhan kepuasan bukanlah motivator suatu perilaku,
2. Bila kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi, maka kebutuhan yang lebih tinggi akan menjadi penentu perilakunya. (Hammer, 2015)

Jika pekerjaan telah memenuhi beberapa kebutuhan yang lebih tinggi maka hal tersebut akan menentukan dalam memotivasi kerja. Tingkat aspirasi sangat berhubungan erat dengan hirarki kebutuhan, dan sikap yang menentukan jalan seseorang untuk mencapai kebutuhannya (Haiman, 2013)

2.1.3.3 Faktor Yang Mendorong Motivasi

Menurut Basrowi(2014), memotivasi seseorang sangat penting dan dipengaruhi oleh faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

1. Faktor internal yang berasal dari individu, antara lain
 - a. Hasrat untuk hidup yang lebih baik, yaitu keinginan untuk meningkatkan kualitas hidup.
 - b. Kebutuhan dasar, yaitu pemenuhan kebutuhan fisiologis seperti makan, minum, dan tempat tinggal.
 - c. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan yaitu dorongan untuk mendapatkan pengakuan dari orang lain.

Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kemampuan untuk mencapai potensi maksimal dan meraih prestasi.

aktor eksternal yang berasal dari luar individu, antara lain



- a. Sistem dan kebijakan organisasi yaitu kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan.
- b. Hubungan interpersonal yaitu relasi dengan rekan kerja, atasan dan bawahan yang baik.
- c. Lingkungan kerja yaitu kondisi fisik dan psikologis tempat kerja yang mendukung kenyamanan.
- d. Penghargaan dan insentif yaitu bentuk kompensasi materi dan non materi untuk meningkatkan semangat kerja.

Motivasi kerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Memahami faktor-faktor ini penting bagi manajemen untuk merancang strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi karyawan, sehingga dapat berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.3.4 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Maslow (1943) mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diurutkan dalam lima tingkatan hierarki, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Menurut Maslow, pemenuhan kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah harus terjadi sebelum individu dapat dipacu oleh kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi.

Adapun indikator menurut Maslow sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Fisiologis: Gaji yang memadai, akses terhadap fasilitas makanan dan tempat istirahat yang layak.
- b. Kebutuhan Keamanan: Jaminan keselamatan kerja, perlindungan dari bahaya fisik dan psikologis.



- c. Kebutuhan Sosial: Hubungan yang baik dengan rekan kerja dan manajemen, hubungan sosial di lingkungan kerja.

- d. Kebutuhan Penghargaan: Pengakuan atas prestasi kerja, promosi, gaji yang kompetitif.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri: Kesempatan untuk berkembang secara profesional, tanggung jawab yang menantang.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawannya, maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan kinerja para karyawannya agar tujuan dari perusahaan dapat dicapai secara maksimal.

Menurut Robbins (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan sekelompok individu atau individu yang berkontribusi terhadap perusahaan.

Menurut Dessler (2020) manajemen kinerja adalah proses berkelanjutan dalam mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim serta menyelaraskan kinerja mereka dengan tujuan organisasi.

Menurut Bacal (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya.

Bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah tingkat kontribusi yang nyata diberikan oleh setiap orang atau karyawan untuk mencapai prestasi kerja dalam perusahaan atau organisasi.



engaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan relevan dalam konteks ini. Motivasi kerja menciptakan dorongan internal karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, sementara pelatihan

kerja meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan. Keduanya dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk berkinerja lebih baik, sementara pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Maka, manajemen perusahaan perlu memperhatikan motivasi kerja dan pelatihan kerja sebagai faktor-faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memberikan insentif yang sesuai, pengakuan, kesempatan pengembangan, dan pelatihan yang relevan perusahaan dapat membantu karyawan mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan tanggung jawab mereka. Dalam hal ini, memahami konsep kinerja kerja dan mempraktekannya melalui motivasi kerja dan pelatihan kerja yang baik dapat menjadi pondasi keberhasilan jangka panjang perusahaan.

2.1.4.2 Metode Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa metode yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk penilaian kinerja pada karyawannya. Menurut Dessler(2013), metode-metode dalam penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Metode Skala Penilaian Grafik (*Graphic Rating Scale Method*) adalah sebuah skala yang mencatat sejumlah ciri-ciri (seperti kualitas dan kepercayaan) dan setiap jangkauan nilai kinerja (dari tidak memuaskan sampai luar biasa) untuk setiap ciri.
2. Metode Peringkat Alternasi (*Alternation Ranking Method*), dilakukan dengan cara membuat peringkat karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk pada satu atau banyak ciri.



Metode Perbandingan Berpasangan (*Paired Comparison Method*) merupakan metode yang dilakukan dengan cara memberi peringkat pada karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang

mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana yang lebih baik dari pasangannya.

4. Metode Distribusi Paksa (*Paired Comparison Method*) adalah sistem penilaian kinerja yang mengklasifikasikan karyawan menjadi 5 hingga 10 kelompok kurva normal dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Manajer atau supervisor terlebih dahulu mengobservasi kinerja karyawan, kemudian memasukkannya ke dalam klasifikasi karyawan.
5. Metode Insiden Kritis (*Critical Incident Method*), dalam metode ini penilai membuat catatan yang berisi contoh-contoh kebaikan yang tidak umum dan tidak dilakukan dengan waktu yang pasti kemudian penilai mengulasnya dengan karyawan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
6. *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS) adalah metode penilaian kinerja yang membidik pada kombinasi insiden kritis dan peringkat (*quantified ratings*) dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk.
7. *Management by Objectives* (MBO), dilakukan dengan cara menetapkan tujuan spesifik setiap karyawan yang dapat diukur perkembangannya secara periodik.
8. *Electronic Performance Monitoring*, dilakukan melalui pengawasan secara elektronik. Dengan metode ini, dihasilkan data terkomputerisasi seorang karyawan per hari dan kinerjanya

2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat banyak pakar yang menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Gibson, Ivancevich dan Donnely (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor



yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi sebagai berikut.

1. Variabel individu
 - a. Kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental
 - b. Latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman
 - c. Demografi, menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin
2. Variabel psikologis
 - a. Persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi
3. Variabel organisasi
 - a. Sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas maka pemimpin harus mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman karyawannya seperti apa karena dapat mempengaruhi kinerjanya. Selain itu motivasi dari pemimpin juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja.

2.1.4.4 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2017) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau

hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan a lainnya.



3. Ketepatan Waktu

Mengerjakan sesuatu sesuai dengan apa yang telah dijadwalkan sebelumnya.

4. Efektifitas

Menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan

5. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.

6. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

7. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

8. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.



2.1.5 Tinjauan Empirik

Tabel 2. 1 Tabel Tinjauan Empirik (Penelitian Terdahulu)

No	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Motivasi Dan <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Komitmen Dan Kinerja Dalam Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Vale Indonesia Tbk)	X : motivasi, <i>Perceived Organizational Support</i> Y : Kinerja Dalam Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan komitmen dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh <i>Perceived Organizational Support</i> dan motivasi, kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi dan <i>Perceived Organizational Support</i> , sementara komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Vale Indonesia Tbk, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Persamaan dalam penelitian ini ada pada variabel independen yaitu motivasi dan lokasi penelitian yaitu PT. Vale Indonesia Tbk.
2.	Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Karyawan Dan <i>Sharing Knowledge</i> Terhadap Penerapan <i>Knowledge Management</i>	X : Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Karyawan Dan <i>Sharing Knowledge</i> Y : Penerapan <i>Knowledge Management</i> , Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Penerapan <i>Knowledge Management</i> , Pelatihan Karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Penerapan <i>Knowledge Management</i> , <i>Sharing Knowledge</i> berpengaruh secara signifikan terhadap Penerapan <i>Knowledge Management</i> ,



	<p>Pada Departemen Human Resources PT.Vale Indonesia, Tbk</p> <p>Raden Ayu Yawmillisa, Sumardi, Jumidah Maming (2018)</p>		<p>Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Pelatihan Karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, <i>Sharing Knowledge</i> berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Penerapan <i>Knowledge Management</i> berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk pengaruh berdasarkan analisis jalur yakni <i>Sharing Knowledge</i> berpengaruh terhadap Penerapan <i>Knowledge Management</i>, Kepemimpinan berpengaruh terhadap Penerapan <i>Knowledge Management, Knowledge Management</i> berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Persamaan dalam penelitian ini ada pada variabel independen yaitu pelatihan dan mempunyai kesamaan lokasi penelitian yaitu di PT. Vale Indonesia Tbk.</p>
3.	<p><i>Impact of training on employees performance: A case study of Bahir Dar university, Ethiopia</i></p>	<p>X : desain pelatihan, penilaian kebutuhan pelatihan, gaya penyampaian</p>	<p>Mendapatkan hasil bahwa desain pelatihan, penilaian kebutuhan pelatihan, gaya penyampaian pelatihan, dan evaluasi pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan</p>



	Mohammed Hassen (Yimam, 2022)	pelatihan, dan evaluasi pelatihan Y : kinerja karyawan	terhadap kinerja karyawan. Dimana persamaan penelitian ini ada pada variabel independen yaitu pelatihan karyawan.
4.	<i>Employee Performance Studies: Antecedents Of Work Discipline, Work Motivation, And Job Training</i> Syarifuddin Hasibuan et al., (2021)	X : disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja. Y : kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan. Secara parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan. Begitu juga dengan pelatihan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan. Sedangkan secara simultan penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan
	<i>The Impression of Job Training and Work Motivation</i>	X : pelatihan kerja, motivasi kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki nilai negatif dan



	<i>Effect at PT. Aksata Satya Pratama Jakarta Mulyapradana (2020)</i>	Y : kinerja karyawan	motivasi kerja memiliki nilai positif. Hal ini berarti variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 67,1%. Jadi, dinyatakan bahwa pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	<i>The Effect of Job Training, Motivation, and Work Ethic to the Workforce Performance Wardhani (2022)</i>	X : pelatihan kerja, motivasi kerja, etos kerja. Y : kinerja tenaga kerja	Mendapatkan hasil Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja pada UD. Semanggi Mas Sejahtera. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja pada UD. Semanggi Mas Sejahtera. Secara parsial etos kerja berpengaruh penting terhadap kinerja tenaga kerja pada UD. Semanggi Mas Sejahtera. Secara simultan pelatihan kerja, motivasi, dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja
	engaruh latihan Dan otivasi Kerja	X : pelatihan, motivasi kerja	Berdasarkan hasil uji statistik, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap



	Terhadap Kinerja Karyawan. Wisuda Putri & Astuti (2022)	Y : kinerja karwan	kinerja karyawan Perum Damri Kantor Cabang Yogyakarta.
8.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Marjaya & Pasaribu (2019)	X : kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan Y : kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
9.	Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pd. Harum Jaya. Nolisa & Edalmen (2021)	X : motivasi, pelatihan. Y : kinerja karyawan.	Hasil dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja sedangkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Harum Jaya.
10.	<i>The Impact of on the Job Training on Employee Performace: The Case of Rileys Hotel</i>	X : pelatihan karyawan Y : kinerja karyawan	Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan pada studi kasus hotel Rileys



	Salini Bafaneli dan Gosekwang Setabi (2015)		
11.	<i>The Effect Of Work Motivation On Employee Perfomance: Empirical Evidence From 4-Star Hotels in Mongolia</i> Grace C.L, Chien, Iris Mao, Enkhazaya Nergui, dan Wanching Changg (2020)	X : motivasi kerja Y : kinerja karyawan.	Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
12.	<i>The Influence Of Work Motivation On Employee Perfomance</i> Chica Fahriana dan Sopiah (2022)	X : motivasi kerja Y : kinerja karyawan.	Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.1.6 Hubungan Pelatihan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mohammed Hassen Yimam (2022) dengan hasil pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu dalam penelitian yang dilakukan di lakukan Syarifuddin Hasibuan et al., (2021) mendapatkan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Wardhani (2022) dengan hasil pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lalu pada penelitian yang



oleh Wisuda Putri & Astuti (2022) mendapatkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta pada penelitian yang di

lakukan oleh Marjaya & Pasaribu (2019) mendapatkan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nolisa & Edalmen (2021) mendapatkan hasil pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan pada penelitian yang dilakukan oleh Salini Bafaneli dan Gosekwang Setabi (2015) mendapatkan hasil bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.1.7 Hubungan Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang dilakukan oleh Yanuar Taufiq Dwi Putra et al., (2019) mendapatkan hasil motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Juga pada penelitian yang dilakukan Syarifuddin Hasibuan et al., (2021) mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Mulyapradana (2020) mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Wardhani (2022) mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Wisuda Putri & Astuti (2022) mendapatkan hasil motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Marjaya & Pasaribu (2019) mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta pada penelitian yang dilakukan oleh Nolisa & Edalmen (2021) mendapatkan hasil bahwa kinerja. Juga pada penelitian yang dilakukan oleh Grace C.L, Chien, Iris Mao, Enkhazaya Nergui, dan Wanching Chang (2020) Mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan pada penelitian oleh Chica Fahriana dan Sopiah (2022) mendapat hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap

aryawan.



2.1.8 Motivasi Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Kerangka Pada penelitian yang dilakukan Mulyapradana (2020) didapati hasil bahwa motivasi kerja lebih dominan terhadap kinerja karyawan. Serta pada penelitian yang dilakukan oleh Wardhani (2022) mendapatkan hasil bahwa motivasi lebih dominan daripada pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan Pada penelitian yang dilakukan oleh Nolisa & Edalmen (2021) mendapatkan hasil bahwa motivasi lebih dominan terhadap kinerja karyawan.

