

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Para penulis telah menggunakan penelitian ini sebagai landasan untuk penelitian mereka sendiri, dan analisis teoretis mereka terhadap penelitian lain telah mendapat manfaat dari pekerjaan sebelumnya ini. Bagian ini berisi penelitian penulis sebelumnya, yang disajikan dalam bentuk beberapa jurnal.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti Terdahulu	Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Kasimu Sendawula et al., 2018)	<i>Training, employee engagement, and performance: the data from Uganda's healthcare industry.</i>	<i>Trainning (X) Employee Performance (Y)</i>	<i>Data were analyzed using SPSS.</i>	<i>Positive and statistically significant correlations between training and performance were found in the analysis. Further, the analysis of correlations reveals a strong positive association between workers.</i>
2.	(Xiaoyu Guan & Stephen Frenkel, 2019)	<i>Training perceptions and their effects on Chinese factory workers.</i>	<i>Trainning (X) Employee Performance (Y)</i>	<i>Using the PROCESS macro tool, we examined the mediating and moderating effects of work engagement</i>	<i>Based on the findings, it is recommended that the internal and external contexts of the organization be given greater attention in future studies of the relationship between training and performance.</i>

				<i>and HRM strength on the relationship between training and performance (Hayes).</i>	
3.	Anton Abdullah, 2020)	<i>Relationship the Work Culture and Training Programs Within Performance</i>	<i>Work Culture (X1) Training (X2) employee performance(Y)</i>	<i>regression analysis Kuesioner</i>	<i>The result showed that (1) Work Culture in a positive and tangible effect on the performance of the Palembang Aviation Training Center. (2) Training Programs positively and significantly affect the performance of the Palembang Aviation Training Center. (3) Work Culture and Program Training jointly affect the performance of the Palembang Aviation Training Center</i>
4.	Raniasari Bimanti Esthi & Inggritz Savhira, 2020)	<i>Employee Performance at PT. Lestarindo Perkasa Was Found to Be Affected by Workers' Levels of Work-Related</i>	<i>Trainning (X1) Competence (X2) Discipline Of Work (X3) Employee Performance (Y)</i>	<i>Analytical procedures include hypothesis testing, multiple linear analysis,</i>	<i>The results of the t test partially supported the first hypothesis, with a t value of 2.028 and a significance level of 0.046 indicating a positive and</i>

		<i>Training, Competence, and Discipline.</i>		<i>testing the null hypothesis, and testing the classical assumptions</i>	<i>significant influence between job training and employee performance.</i>
5.	(Hastuti Mulang, 2021)	<i>Human Resource Performance and Its Relation to Competencies, Work Motivation, and the Learning Environment.</i>	<i>Competences (X1) Work Motivation (X2) Environment (X3) employee performance (Y)</i>	<i>regression analysis</i>	<i>Positive and significant effects of director indirect effect on teacher performance and of relationship antecedent variables on educational quality were found in this study. The impact of a variety of factors, including teacher effectiveness, on student learning.</i>
6.	(Mardi Astutik & Catur Yulianto 2021, 2021)	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kemampuan Kerja	Pelatihan Kerja (X1) Kemampuan Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Uji sobel, analisis jalur, dan uji validitas dan reliabilitas lainnya. Menerapkan uji T SPSS 16 dan koefisien determinan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja meningkatkan kinerja di tempat kerja, dan bahwa variabel kemampuan kerja dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja.
7.	(Suwandi Dasmadi & Hari	Kinerja Karyawan	Penilaian Kerja (X1) Kemampuan	Regresi Berganda	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa

	Purwanto, 2021)	Pada PT, Merak Sentausa Abadi Kabupaten Boyolali, serta Peran Evaluasi Kerja dan Keterampilan.	Kerja (X2) Kinerja Pegawai(Y)		bagaimana PT menilai kinerja karyawannya dan seberapa baik karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaan mereka terkait dalam beberapa hal. Merak Sentausa Boyolali, spesies abadi
8.	(Surya Firmansyah <i>etal.</i> , 2021)	Produktivitas Pekerja di PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali di Denpasar, dan Kaitannya dengan Gaji, Keterampilan, dan Kepuasan Kerja.	Kompensasi (X1) Kemampuan (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Kompensasi (X1) Kemampuan (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja karyawan di PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali ditemukan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh faktor-faktor termasuk kemampuan dan kepuasan kerja.
9.	(Tania Ekawati, 2021)	Bagaimana Pelatihan Meningkatkan Efisiensi dan Produktivitas di Pt. Evoluzione	Pelatihan (X) Kinerja Pegawai (Y)	Kuesioner	Temuan menunjukkan bahwa pelatihan di tempat kerja secara signifikan meningkatkan PT. Evolusi produktivitas pekerja Tyrez Purwadadi..

		Torey Purwadadi Subang			
10.	(Anastasya Sinambela & Utami Puji Lestari, 2022)	Kepemimpi nan, Iklim Organisasi, dan Dampak Kemampua n terhadap Hasil di Tempat Kerja.	Kepemimpina n(X1) Lingkungan Kerja (X2) Kemampuan Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini memperkuat teori untuk mengembangkan kinerja pegawai pada perusahaan

B. Teori Dan Kajian Pustaka

1. Kemampuan

Kemampuan kerja merupakan aspek penting yang menentukan seberapa baik seorang karyawan melakukan tugasnya. Kemampuan kerja, sebagaimana didefinisikan oleh Hasibuan (dalam Surya Firmansyah et al., 2021), adalah hasil akhir dari upaya individu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, dengan mempertimbangkan pengetahuan, pengalaman, dedikasi, dan ketersediaannya.

Yang dimaksud dengan “kemampuan” sebagaimana didefinisikan oleh Kreitner dan Kinicki (dalam Surya Firmansyah et al., 2021), adalah sifat stabil yang berkaitan dengan kemampuan fisik dan mental yang maksimal dari seseorang. Kemampuan mengacu pada keterampilan seseorang dalam melaksanakan berbagai tugas pekerjaan. Kemampuan adalah aspek perilaku dari kompetensi atau kecakapan, dan mencirikan mereka yang unggul di bidangnya (Gilang Rakata et al., 2022).

Selain itu, kemampuan kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai, kemampuan pegawai yang tinggi akan mempermudah pegawai menyelesaikan tugasnya. Manajemen sumber daya manusia dianggap perlu meningkatkan kemampuan pegawai dengan memberikan pelatihan.

Dengan memberikan pelatihan akan menambah kemampuan kerja pegawai, hal ini akan mempengaruhi efektivitas pegawai saat melaksanakan tugasnya.

Kemampuan pegawai melaksanakan tugasnya akan berpengaruh dengan tercapainya tujuan perusahaan (Ella Anastasya Sinambela & Utami Puji Lestari, 2022)

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan

Beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan seseorang, seperti yang dikemukakan oleh (Muhammad Arifman Caniago, 2018):

1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan dalam berpikir, menalar, dan memecahkan masalah semuanya membutuhkan tingkat kapasitas intelektual tertentu.

2) Kemampuan Fisik

Khususnya dalam pekerjaan yang kompleks, bakat fisik menjadi semakin penting. Manajemen harus memperhatikan kemampuan fisik karyawan jika itu penting untuk keberhasilan posisi yang mereka pegang (ini terutama berlaku untuk pekerjaan yang kurang menuntut yang membutuhkan keterampilan yang lebih standar), seperti yang membutuhkan stamina, ketangkasan tangan, kekuatan kaki, atau bakat serupa.

3) Kemampuan emosional

Kemampuan emosional individu dapat dipahami sebagai fungsi dari tingkat persepsi mereka. Individu mungkin tidak menyukai sebagian besar kebijakan dan peraturan organisasi karena emosi yang kuat, seperti kebencian yang intens terhadap aturan organisasi. Tidak mudah bagi manajer untuk mengukur potensi karyawan, tetapi mereka perlu memperhatikan masalah atau praktik yang memancing emosi kuat di antara bawahan mereka.

b. Indikator Kemampuan

Beberapa indikator kemampuan sebagaimana dikemukakan oleh

Akhmat Sudarajat (dalam Jufrizen, 2017) adalah:

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Dasar untuk membangun keahlian. Informasi, fakta, prinsip, atau prosedur yang, bila diterapkan dengan benar, merupakan kinerja yang kompeten dari pekerjaan, yang dikumpulkan dan diatur oleh karyawan.

2) Pelatihan (*Training*)

Sebuah metode terstruktur dan terbatas waktu untuk mengajar anggota staf non-manajerial keterampilan teknis yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka.

3) Pengalaman (*Experience*)

Tingkat keahlian seseorang di bidangnya, sebagaimana ditentukan oleh tingkat pelatihan dan pengalamannya di bidang tersebut.

4) Keterampilan (*Skill*)

Kapasitas seorang pekerja untuk menyelesaikan tugas dengan mudah, mengoperasikan alat dan mesin, dan menyelesaikan tugas rutin tanpa hambatan.

2. Pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan yang bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan pekerja di tempat kerja; itu memperluas pemahaman teoretis mereka dan memberi mereka alat untuk mempraktikkan pemahaman itu, sehingga mendorong pengembangan keterampilan, sikap, dan perilaku yang penting untuk pencapaian tujuan organisasi (Riski Eko Ardianto & Maha Putra, 2022).

Pelatihan adalah proses membantu pekerja meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja dengan memperoleh atau mempelajari keterampilan, pengetahuan, dan perilaku baru (Tania Ekawati & Mey, 2007).

Pelatihan adalah prosedur di mana karyawan memperoleh keahlian yang dibutuhkan untuk menjalankan peran mereka saat ini secara

kompeten dan aman. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk memberikan karyawan alat untuk pertumbuhan profesional yang akan memungkinkan mereka untuk unggul dalam posisi mereka saat ini dan memberikan kontribusi sebesar mungkin kepada perusahaan (Maharani et al., 2021). Semakin banyak pekerja diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pelatihan, semakin banyak pekerja berkualitas yang dapat mengasah keterampilan mereka dan berkontribusi secara lebih efektif.

a. Manfaat Pelatihan

Pelatihan bermanfaat karena meningkatkan kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka, tetapi juga berdampak pada laba perusahaan.

Menurut (Sultan Azlansyah, 2019) Pelatihan bermanfaat tidak hanya bagi bisnis tetapi juga bagi karyawan mereka; diantara manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Bermanfaat untuk bisnis.
- 2) keuntungan yang lebih tinggi.
- 3) meningkatkan kecerdasan dan kemampuan di tempat kerja.
- 4) meningkatkan efisiensi dan output.
- 5) memaksimalkan produktivitas sambil mengurangi biaya operasional yang terkait dengan kesalahan manusia.
- 6) Kemajuan di tempat kerja.

Manfaat bagi Individu :

- 1) Membantu karyawan dalam menyelesaikan setiap masalah yang mungkin timbul di tempat kerja.
- 2) Meningkatkan semangat dan kepuasan kerja.
- 3) Tumbuhkan rasa bangga dan kedewasaan seseorang.
- 4) Berikan saran kepada anggota staf tentang cara meningkatkan kepemimpinan, komunikasi, dan mentalitas mereka.
- 5) Meningkatkan kemampuan pekerja untuk berpikir jernih dan

bertindak cepat.

b. Indikator Pelatihan

Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Sultan Azlansyah, 2019) mengemukakan terdapat 6 indikator pelatihan, diantaranya :

1) Instruktur.

Mengingat fakta bahwa tujuan utama dari setiap program pelatihan seharusnya adalah pengembangan keahlian peserta yang ada, tidak perlu dikatakan bahwa pelatih yang akan bertanggung jawab untuk mengembangkan materi kursus harus memiliki kredensial yang sesuai di bidang yang mereka pilih, menjadi sangat berpengalaman di bidang pilihan mereka, dan memiliki kredensial akademis yang sangat baik.

2) Peserta.

Penting untuk memilih peserta pelatihan yang memenuhi kriteria dan kualifikasi yang diperlukan dan juga antusias mengikuti pelatihan.

3) Materi.

Materi pelatihan khusus tujuan pengembangan sumber daya manusia atau cetak biru kursus.

4) Metode.

Pelatihan akan memastikan bahwa kegiatan pelatihan sumber daya manusia dilakukan secara efektif, dengan mempertimbangkan sifat isi dan kemampuan peserta pelatihan.

5) Tujuan.

Menetapkan tujuan yang jelas yang berpusat pada tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan sangat penting untuk keberhasilan pelatihan. Sebelum pelatihan menjadi efektif,

peserta perlu mengetahui apa yang sedang mereka kerjakan.

6) Sasaran

Penting untuk menetapkan tujuan yang spesifik dan terukur untuk pelatihan.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja di tempat kerja merupakan hasil akhir dari upaya seorang karyawan untuk memenuhi tugas yang diberikan secara tepat waktu dan efektif (Surya Firmansyah et al., 2021). Setiap orang menunjukkan kinerja, yang dapat didefinisikan sebagai output tenaga kerja yang diciptakan oleh pekerja sesuai dengan tugas yang diberikan dalam suatu organisasi (Slamet Riyanto, Nugroho Mardi W, Subijanto, 2021). Karena setiap pekerja unik dalam bakat dan keahliannya, kinerja pada dasarnya bersifat subjektif (Surya Firmansyah et al., 2021). Efisiensi bisnis sebagian besar tergantung pada upaya karyawannya. Peningkatan kinerja karyawan harus menjadi prioritas utama untuk bisnis apa pun.

Dari penjelasan di atas, terlihat bahwa upaya karyawan organisasi sangat penting bagi keberhasilan organisasi itu. Oleh karena itu, tenaga kerja yang kompeten sangat diperlukan. Perusahaan akan menuai keuntungan berupa peningkatan produktivitas, jika karyawannya dikelola dengan baik. Hal ini karena produktivitas perusahaan akan meningkat jika tujuan dan sasarannya dapat tercapai berkat upaya para stafnya yang berkualitas. Oleh Kristanti dan Pangastuti (dalam Gita Maharani dkk., 2021).

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kashmir (sebagaimana dikutip dalam Muhammad Arif Man Chaniago, 2018) mengklaim bahwa sejumlah faktor, di antaranya:

1) Kemampuan dan keahlian

Kompetensi seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Semakin banyak keterampilan dan pengalaman yang Anda bawa ke meja, semakin besar kemungkinan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan sesuai jadwal.

2) Pengetahuan

Istilah tersebut mengacu pada pengertian tempat kerja. Jika mempekerjakan seseorang dengan banyak pengalaman kerja, mereka akan membuat pekerjaan yang sangat baik, dan sebaliknya. Pengetahuan terkait pekerjaan, pada gilirannya, berdampak pada produktivitas.

3) Rancangan Kerja

Pekerja akan dapat menyelesaikan lebih banyak dalam waktu yang lebih singkat jika mereka mengadopsi metode ini. Dalam hal ini, kualitas desain tugas dapat berdampak langsung pada seberapa mudahnya mencapai hasil yang diinginkan. Namun, jika suatu tugas tidak memiliki desain pekerjaan yang terencana dengan baik, akan sulit untuk menyelesaikannya dengan cepat dan akurat.

4) Kepribadian

Saya mengacu, tentu saja, pada sifat dan perilaku yang mendefinisikan seorang individu. Setiap individu memiliki sifat unik atau seperangkat sifat yang membedakan mereka dari orang lain.

5) Motivasi kerja

Motif adalah apa yang mendorong orang untuk menyelesaikan tugas mereka.

6) Kepemimpinan

Tindakan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mengendalikan, dan memotivasi bawahannya untuk

melaksanakan tugas yang diberikan adalah kepemimpinan.

7) Gaya Kepemimpinan

Begitulah cara seorang bos bertindak dan berpikir ketika dia bertanggung jawab dan bertanggung jawab atas orang lain.

8) Budaya Organisasi

Adalah aturan dan kebiasaan yang telah ditetapkan dan ditegakkan oleh bisnis atau kelompok.

9) Kepuasan Kerja

Ini adalah emosi yang didapat dari menyukai seseorang atau bahagia tentang sesuatu.

10) Lingkungan Kerja

Terkait dengan lingkungan sekitar tempat kerja. Kamar, tata letak, fasilitas dan infrastruktur adalah bagian dari tempat kerja, dan begitu pula orang-orang yang berinteraksi setiap hari.

11) Loyalitas

Loyalitas karyawan adalah kesediaan untuk tinggal bersama dan mengadvokasi majikan seseorang. Dedikasi ini ditunjukkan dengan bertahan melalui masa-masa sulit meskipun situasi perusahaan yang kurang baik.

12) Komitmen

Istilah "kepatuhan" mengacu pada saat seorang karyawan mengikuti aturan yang ditetapkan oleh majikan mereka.

13) Disiplin Kerja

Upaya mengacu pada keseriusan seorang pekerja mendekati tugas mereka.

b. Indikator Kinerja

Menurut Riduwan (dalam, Saputra et al., 2019) ada beberapaindikator kinerja diantaranya:

1) Kualitas Kerja

Memiliki kualitas kerja yang tinggi berarti kompeten dan teliti

dalam segala hal.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas pekerjaan yang dicapai ketika suatu upaya sangat bermanfaat dan efektif.

3) Konsistensi Pegawai

Konsistensi di tempat kerja berarti menjaga status quo dan menolak untuk mundur dari keputusan sebelumnya.

4) Sikap Pegawai

Pekerja percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk memberikan contoh positif di tempat kerja dan melakukannya.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut Moenir (dalam Dina Novriyanti, 2019) Kemampuan di tempat kerja mengacu pada keadaan berkomitmen penuh, efisien, dan efektif dalam pekerjaan seseorang untuk menghasilkan hasil terbaik. Kepemilikan individu aparatur daerah dengan tingkat keterampilan yang tinggi merupakan modal dalam menghadapi segala persoalan yang mungkin timbul di tempat kerja. Ketika keterampilan orang berkembang dengan baik, itu menguntungkan seluruh organisasi. Menurut prediksi teori, kesuksesan sebuah perusahaan bergantung pada orang-orangnya. Untuk itu, output seorang pekerja sebanding dengan kompetensinya dalam melakukan pekerjaan.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

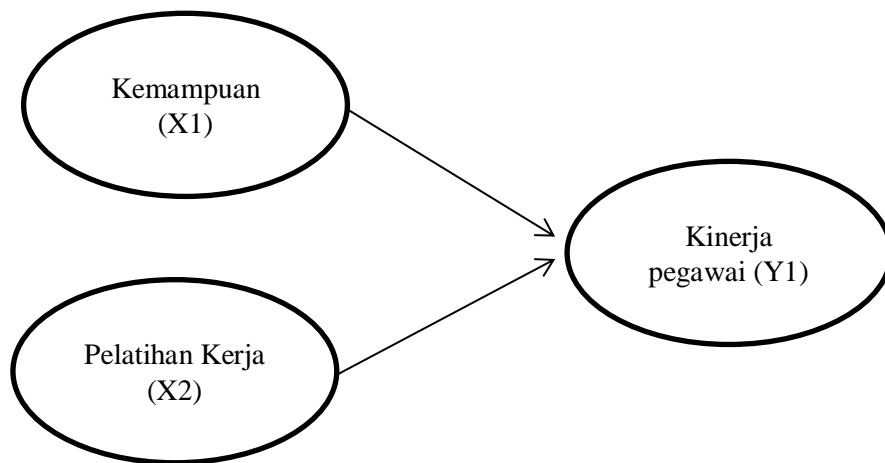
Menurut (Suci Rahmadani, 2021) Pelatihan memiliki dampak langsung pada seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan mereka. Karena kenyataan bahwa output seorang pekerja bergantung pada kualitas sumber daya yang mereka miliki, seperti tingkat pendidikan dan pengalaman mereka, yang diperoleh melalui pelatihan.

3. Pengaruh Kemampuan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kita dapat menyimpulkan dari data yang disajikan di atas bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat keterampilan dan pelatihan karyawan di tempat kerja; jika karyawan menerima pelatihan untuk meningkatkan keahlian mereka, kinerja mereka akan meningkat dan mereka akan lebih mampu memenuhi kebutuhan bisnis.

D. Kerangka Pikir

Dari hasil uraian teori dan kajian pustaka diatas , maka skema kerangka pikir pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

A. Perumusan Hipotesis

Hipotesis penelitian berikut dapat diajukan berdasarkan studi teoritis dan hasil yang ditentukan dalam kalimat sebelumnya:

H1 : Kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur berkorelasi positif dan signifikan dengan tingkat kemampuan pelamar.

H2 : Kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur meningkat secara nyata setelah mendapatkan

pelatihan.

H3 : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur mengutamakan talenta, dan ini tercermin dalam karya yang mereka hasilkan.