

BAB I

PENDAHULUAN

Pembahasan dalam bab ini akan menjelaskan mengenai latar belakang masalah yang akan menggambarkan fenomena yang ada selain itu juga akan menjelaskan tentang rumusan masalah, tujuan penulisan, dan manfaat penulisan.

1.1 Latar Belakang

Perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar mampu bersaing dan bertahan di tengah dinamika pasar. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. (Adinda, dkk 2023). Kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan ukuran atau standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan pemahaman yang baik dan dukungan yang berkelanjutan, karyawan akan lebih mampu mencapai kinerja yang optimal (Wahyuddin & Zaki, 2023). Dalam penelitian ini, terdapat penurunan kinerja karyawan ketika menghadapi tenggat waktu pengiriman.

Pelatihan kerja sangat penting diberikan perusahaan terhadap karyawan karena dengan memberikan pelatihan kerja karyawan dapat memberikan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Silvanita & Ningrum (2024) pelatihan adalah sebuah kegiatan belajar bagi pekerja sehingga skill yang dimiliki terekplor dengan tepat baik ketika penyelesaian permasalahannya sendiri hingga kelompok, sehingga pekerja mampu mengembangkan pikirannya saat mengelola pekerjaannya disebut. Berdasarkan penelitian terdahulu

yang dilakukan oleh Herijanto, dkk (2024) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Basriani (2023) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Tetapi ada perbedaan hasil dari penelitian Wahyudi (2021) bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 1.1

Data pelatihan CV.Dollar Furniture tahun 2025

No	Jenis Pelatihan	Divisi
1	Training sosialisasi peraturan perusahaan	Seluruh Karyawan
2	Training internal audit	Seluruh Karyawan
3	Training pengungkapan APD & kebijakan terkait 4 pilar	Seluruh karyawan
4	Pelatihan tanggap darurat	Seluruh karyawan
5	Training damkar	Seluruh karyawan
6	Training pemakaian obat jamur pada kayu	Divisi Finishing
7	Training Penganyaman rotan dan kulit	Divisi Aksesoris
8	Pelatihan K3	Divisi Staff admin

Sumber : Cv.Dollar Furniture

Motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Untuk dapat menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka sangat penting untuk memahami tentang motivasi manusia. Karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Motivasi merupakan proses yang menghasilkan semangat dan dorongan untuk membuat karyawan tekun dalam usahanya mencapai tujuan (Atmajaya & Mahargiono

2024). Menurut Soejarminto & Hidayat (2023) motivasi diartikan faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku dan keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Maka dari itu jika seseorang mempunyai motivasi yang rendah atau kurang cenderung merasa tidak nyaman dan tidak senang pada pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi seseorang akan memberikan peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Kemudian berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adinda (2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Setyaningsih & Hastuti (2025) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Tetapi ada perbedaan hasil dari penelitian Alfian & Amalia (2024) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

CV Dollar Furniture adalah perusahaan mebel dan furnitur yang berlokasi di Jl. Raya Serenan – Sukoharjo, Juwiring, Klaten 57472, Jawa Tengah, Indonesia. Didirikan pada tahun 2002, perusahaan ini telah berkembang menjadi salah satu eksportir furnitur unggulan ke berbagai negara, termasuk Amerika Serikat, Kanada, Eropa, Australia, dan Tiongkok. Fokus produksinya adalah pada *furniture indoor* dan produk dekorasi rumah (*home decoration*). CV Dollar Furniture juga dikenal sebagai satu-satunya perusahaan di Desa Serenan, yang merupakan sentra industri mebel, dengan jumlah karyawan terbanyak di wilayah tersebut.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan observasi selama satu bulan terakhir, karyawan merasakan motivasi kerja mulai menurun karena beberapa alasan. Pertama, kurangnya apresiasi terhadap kinerja karyawan. Kedua, adanya kesan bahwa perusahaan lebih mengutamakan karyawan yang masih memiliki hubungan keluarga dengan manajemen, sehingga menimbulkan perasaan tidak dihargai dari pada karyawan lainnya. Dalam hal ini perusahaan sudah melakukan beberapa pelatihan kerja pada karyawan. Karena masih minimnya penelitian yang membahas dampak pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Dollar Furniture ini menjadi alasan perlunya dilakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Dollar Furniture”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Dollar Furniture?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Dollar Furniture?
3. Bagaimana pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Dollar Furniture?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Dollar Furniture
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Dollar Furniture
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Dollar Furniture

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini untuk menambah pengetahuan dan tambahan bahan penelitian mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian di harapkan dapat di gunakan sebagai masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Manfaat Praktis
 - a. Merupakan bahan masukan bagi pemimpin CV. Dollar Furniture dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Merupakan bahan masukan bagi karyawan CV.Dollar Furniture sebagai wawasan mengevaluasi diri, khususnya terkait dengan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

1. BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdapat latar belakang masalah yang menjadi dasar dilakukan penelitian yang berisi pentingnya dilakukan penelitian, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi

2. BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdapat kerangka teoritis yang berisi definisi operasional setiap variabel yang diteliti dalam penelitian. Variabel tersebut meliputi pelatihan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Selain itu, bab ini juga terdapat hasil penelitian yang relevan untuk mendukung penelitian ini. Bab ini juga berisi kerangka berpikir dan pengembangan hipotesis yang akan diteliti yang meliputi keterkaitan variabel independen terhadap dependen.

3. BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini terdapat penjelasan mengenai waktu dan tempat waktu penelitian, metode penelitian, populasi, sampel, teknik sampling, desain penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

4. **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini memberikan penjelasan tentang deskripsi hasil penelitian, deskripsi data, pengujian persyaratan analisis, dan pembahasan.

5. **BAB V : KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN**

Dalam bab ini memuat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan sebelumnya, saran dan keterbatasan penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka dalam penelitian ini meliputi penjelasan terkait hal-hal yang mendukung pengembangan variabel yang digunakan dalam penelitian. Selain itu juga akan menjelaskan mengenai kerangka pemikiran, penelitian terdahulu yang digunakan sebagai pedoman pengambilan hipotesis dan setelah itu akan membahas mengenai hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini.

2.1 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja :

Kinerja karyawan menurut KBBI merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja Karyawan merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan (Mustaqim & Purba, 2022). Selain itu kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya (Marisyah, 2022).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang mencerminkan kemampuan, kesediaan, dan prestasi kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2. Indikator Kinerja

Menurut Armansyah, (2024). Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu kerapihan, ketelitian, dan hasil kerja.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya kecepatan dan kemampuan.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu hasil kerja dan mengambil keputusan.

d. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerjasama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu jalinan kerjasama dan kekompakan.

e. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Akbar, (2018) yaitu :

- a. Motivasi
- b. Kepuasan kerja
- c. Tingkat stres
- d. Kondisi pekerjaan
- e. Sistem Kompensasi
- f. Desain pekerjaan

2.2 Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu aktivitas yang diselenggarakan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan

keterampilan karyawan, yang nantinya dapat diterapkan dalam pekerjaan mereka sesuai dengan kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan (Siregar, 2021). Menurut Boedhiarti, dkk (2024) pelatihan merupakan proses yang berlangsung dalam waktu singkat dengan menggunakan metode yang terstruktur dan terencana, di mana karyawan mendapatkan pengetahuan serta keterampilan teknis untuk mencapai tujuan tertentu. Pelatihan adalah usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif, yang tercermin dari peningkatan pengetahuan, kemampuan individu, dan kinerja. (Ahmad, 2022).

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan Pelatihan adalah suatu kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan dalam waktu singkat melalui metode terstruktur dan terencana. Tujuannya agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif, yang tercermin dari peningkatan pengetahuan, keterampilan teknis, dan kinerja.

2. Indikator Pelatihan Kerja

Indikator-Indikator Pelatihan sebagai berikut, (Ridwan, 2023)

a. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus jelas dan terukur. Oleh karena itu, pelatihan yang akan dilaksanakan bertujuan untuk mengembangkan keterampilan kerja peserta, sehingga mereka dapat mencapai kinerja yang optimal serta meningkatkan pemahaman mereka tentang etika kerja yang perlu diterapkan.

b. Metode Pelatihan

Berdasarkan materi pelatihan yang disampaikan, dipilih metode atau cara penyajian yang paling sesuai. Pemilihan metode pelatihan ini didasarkan pada materi yang akan diajarkan

c. Materi Pelatihan

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

d. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

e. Kualifikasi Pelatih

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu

membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

f. Waktu Pelatihan

Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

2.3 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong keinginan dan semangat pegawai dalam bekerja. Ini merupakan dorongan dalam diri setiap individu, yang menunjukkan alasan atau motif yang mendorong mereka untuk mencapai tujuan tertentu (Basriani, 2023). Menurut Ahmad (2022) motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang yang membuatnya bekerja dengan giat dan tekun untuk mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh motivasi dari dalam diri (*intrinsik*) dan faktor luar (*ekstrinsik*). Motivasi kerja adalah suatu proses di mana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian tindakan yang bertujuan mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi, serta untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Kekuatan atau kelemahan motivasi kerja seorang karyawan akan mempengaruhi tingkat prestasi yang dicapainya (Siregar, 2021).

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan motivasi adalah Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang

maupun faktor eksternal yang memotivasi pegawai untuk bekerja dengan semangat dan tekun guna mencapai tujuan, baik tujuan pribadi maupun organisasi. Kekuatan motivasi ini dapat mempengaruhi tingkat prestasi yang dicapai oleh karyawan.

2. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan., dkk, (2019) ada enam indikator motivasi :

a. Prestasi

Individu merasa berhasil ketika mereka menyelesaikan tugas dengan baik atau melampaui target. Rasa bangga karena mencapai sesuatu membuat mereka terdorong untuk bekerja lebih baik lagi.

b. Pengakuan

Pengakuan atas hasil kerja atau kontribusi, baik dari atasan, rekan, atau organisasi memberi perasaan dihargai. Ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi.

c. Pekerjaan itu sendiri

Ketika seseorang merasa bahwa pekerjaannya menantang, menarik, dan bermakna, maka mereka lebih termotivasi. Pekerjaan yang monoton atau tidak bermakna justru membuat cepat bosan.

d. Tanggung jawab

Diberikan kepercayaan dan tanggung jawab lebih besar membuat seseorang merasa dibutuhkan dan penting. Ini bisa menjadi motivasi kuat untuk membuktikan kemampuan.

e. Kemajuan

Kemajuan merujuk pada kenaikan posisi, tanggung jawab, atau status dalam organisasi dengan kata lain, promosi atau peningkatan karier.

f. Pengembangan individu

Kesempatan untuk belajar, naik jabatan, atau berkembang secara profesional dan bertumbuh secara pribadi maupun profesional.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian, untuk mendapatkan sumber yang relevan, tentunya tidak terlepas dari jurnal-jurnal ilmiah yang sejalan agar maksimal dalam hasilnya, yaitu :

Tabel 2.1

Ringkasan penelitian terdahulu

No Peneliti & Tahun	Variabel Dependen	Variabel Independen	Pengujian Hipotesis	Hasil Penelitian
1. Pranata & Purbasari (2021)	Kinerja Karyawan	Pelatihan Kompensasi Motivasi Disiplin kerja	Regresi linear berganda	Hasil empiris dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja masing masing

No Peneliti & Tahun	Variabel Dependen	Variabel Independen	Pengujian Hipotesis	Hasil Penelitian
				memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT X di Jakarta
2. Putri & Astuti, (2022)	Kinerja Karyawan	Pelatihan Motivasi	Regresi linear berganda	Hasil dari pelatihan berpengaruh positif dan diterima terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari pelatihan berpengaruh positif dan diterima terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Djawatan Angkutan Motor Republik Indonesia (PERUM DAMRI) di Yogyakarta
3. Mawahibah, dkk (2022)	Kinerja Karyawan	Motivasi Kompetensi Etos kerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan

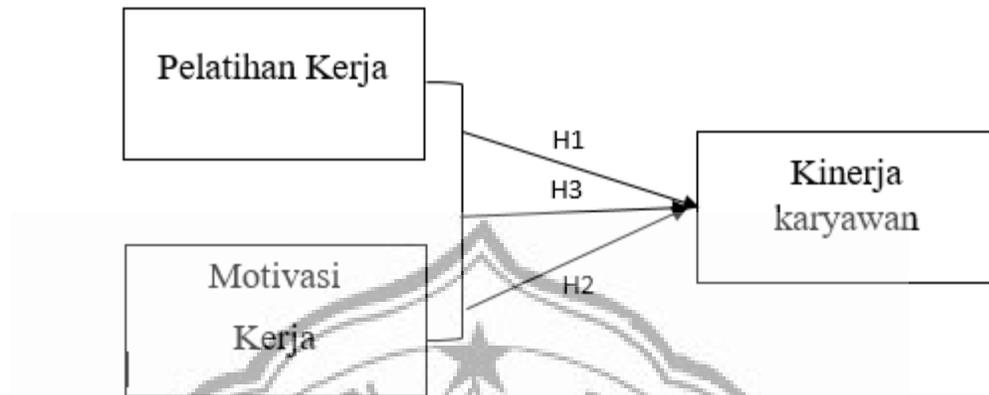
No Peneliti & Tahun	Variabel Dependen	Variabel Independen	Pengujian Hipotesis	Hasil Penelitian
				terhadap kinerja pegawai. Variabel kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun variabel etos memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.
4. Predesi, dkk (2024)	Kinerja karyawan	Pelatihan SDM	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi
5. Saripah & Yanuarti, (2024)	Kinerja karyawan	Pelatihan Motivasi	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif

No Peneliti & Tahun	Variabel Dependen	Variabel Independen	Pengujian Hipotesis	Hasil Penelitian
				dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil motivasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Karya Prima di Bante

2.5 Kerangka Berpikir

Model berpikir studi ini ialah Pelatihan kerja (X1) variabel independen, Motivasi kerja (X2) variabel independen, Pelatihan kerja dan Motivasi kerja (X3) serta Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen,

Gambar 1.1 Model Pemikiran



Gambar 1 Model berpikir

Sumber : Putri & Astuti, (2022)

2.6 Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Pelatihan kerja merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar lebih terampil dalam menjalankan tugas pekerjaannya dan mampu mencapai target kinerja yang diharapkan, Junita & Rahardjo, (2023). Hal ini berarti bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan akan berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya semakin kurang baik pelatihan yang diberikan maka berdampak kepada penurunan kinerja karyawan, Hendra, (2020). Pentingnya pelatihan tidak hanya dirasakan oleh karyawan, tetapi juga memberikan manfaat bagi perusahaan. Dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan,

produktivitas kerja mereka juga dapat meningkat. Oleh karena itu, bagi perusahaan yang ingin berkembang, perhatian lebih terhadap pelatihan karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka (Maidarti, dkk, 2022).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kosdianti & Sunardi (2021), Wahyuddin & Zaki (2023), Rahma, dkk (2023), Hendra, (2020) menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka ditarik hipotesisi sebagai berikut :

H1 : Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan salah satu dari sekian banyak yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi digunakan sebagai alat penggerak seorang untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja, Septiadi, dkk, (2020). Pada dasarnya, motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena semangat kerja seseorang dapat dilihat dari tingkat motivasinya. Namun, motivasi yang tidak tepat justru dapat berdampak negatif, misalnya menimbulkan persaingan tidak sehat hingga merugikan rekan kerja. Oleh karena itu, motivasi sebaiknya tidak disertai ambisi yang menghalalkan segala cara demi mendapatkan pengakuan dari

manajemen, melainkan harus muncul dari niat untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja secara positif

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erlangga (2022), Puspita & Widodo (2020), Dahlia & Fadli (2022) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka ditarik hipotesis sebagai berikut :

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan sebuah aktivitas atau proses pembelajaran yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian serta sikap karyawan guna menunjang kinerja karyawan. (Kaosali, 2023). Menurut Erlangga (2021) motivasi merupakan dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi dalam bahasa Inggris adalah *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Pelatihan dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin banyak pelatihan yang diberikan serta pemberian motivasi kepada karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat dengan meningkatkan keahlian dan potensi

yang dimiliki karyawan. Hal ini akan meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan. Adanya faktor-faktor yang sangat berpengaruh pada setiap variabel-variabel (Zulfia & Akbar, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Zulfia & Akbar (2022) yang meneliti tentang pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Shopee International Indonesia Jakarta Selatan dengan hasil pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian berikutnya dilakukan oleh Basriani (2023) tentang pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas perhubungan Riau, dengan hasil pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan kontribusi Pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka ditarik hipotesis sebagai berikut :

H3 : Pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.