

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis mendapat berbagai referensi untuk memperbanyak teori yang digunakan untuk mempelajari penelitian yang akan dilakukan. Penulis mengambil beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian dalam penelitian yang akan dilakukan penulis.

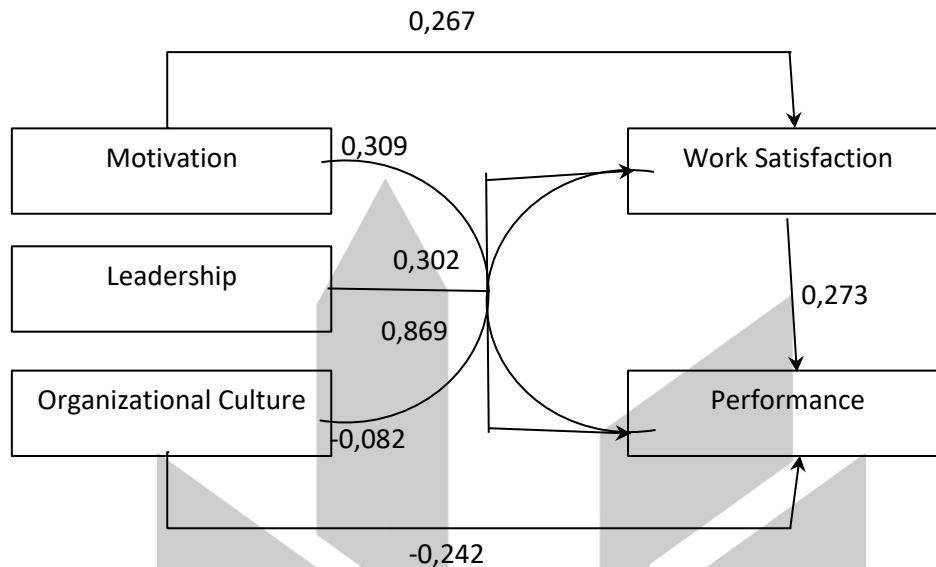
Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

2.1.1 Maartje Paais, Jozef R. Pattiruhu (2020)

Pada penelitian terdahulu ini mengambil topik *Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance*. Penelitian terdahulu ini menyelidiki dengan metode empiris pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu ini dimaksudkan untuk menjadi kajian kritis bagi akademisi yang meneliti bidang manajemen sumber daya manusia (SDM).

Penelitian ini menggunakan sampel 155 karyawan dengan metode pengambilan sampel yaitu *proportionate stratified random sampling*. Hasil dari penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun tidak berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara kepemimpinan memiliki dampak besar pada kepuasan kerja karyawan, itu tidak mempengaruhi kinerja.



Sumber : Paais and Pattiruhu (2020)

Gambar 2.1.1
KERANGKA PEMIKIRAN PENELITIAN TERDAHULU 1

Persamaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu

1. Persamaan dari penelitian yaitu sama sama menggunakan varibel motivasi dan kepemimpinan.
2. Persamaan lainnya yaitu sama-sama mengukur motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan dari peneltian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu

1. Penelitian terdahulu meneliti perusahaan Wahana Resources Ltd. dan untuk penelitian sekarang meneliti perusahaan karyawan milenial perusahaan di Sidoarjo.
2. Jumlah sampel yang digunakan perusahaan terdahulu yaitu 155 karyawan yang ada, sedangkan yang sekarang yaitu 101 dari jumlah karyawan.

2.1.2 Anis Mardiyah (2019)

Pada penelitian terdahulu ini mengambil topik *The Effects of Competency, Training and Education, and Career Development on Employees' Performance at Hermina Hospital Kemayoran*. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk memahami dan menjelaskan pengaruh kompetensi, pendidikan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di RS Hermina Kemayoran.

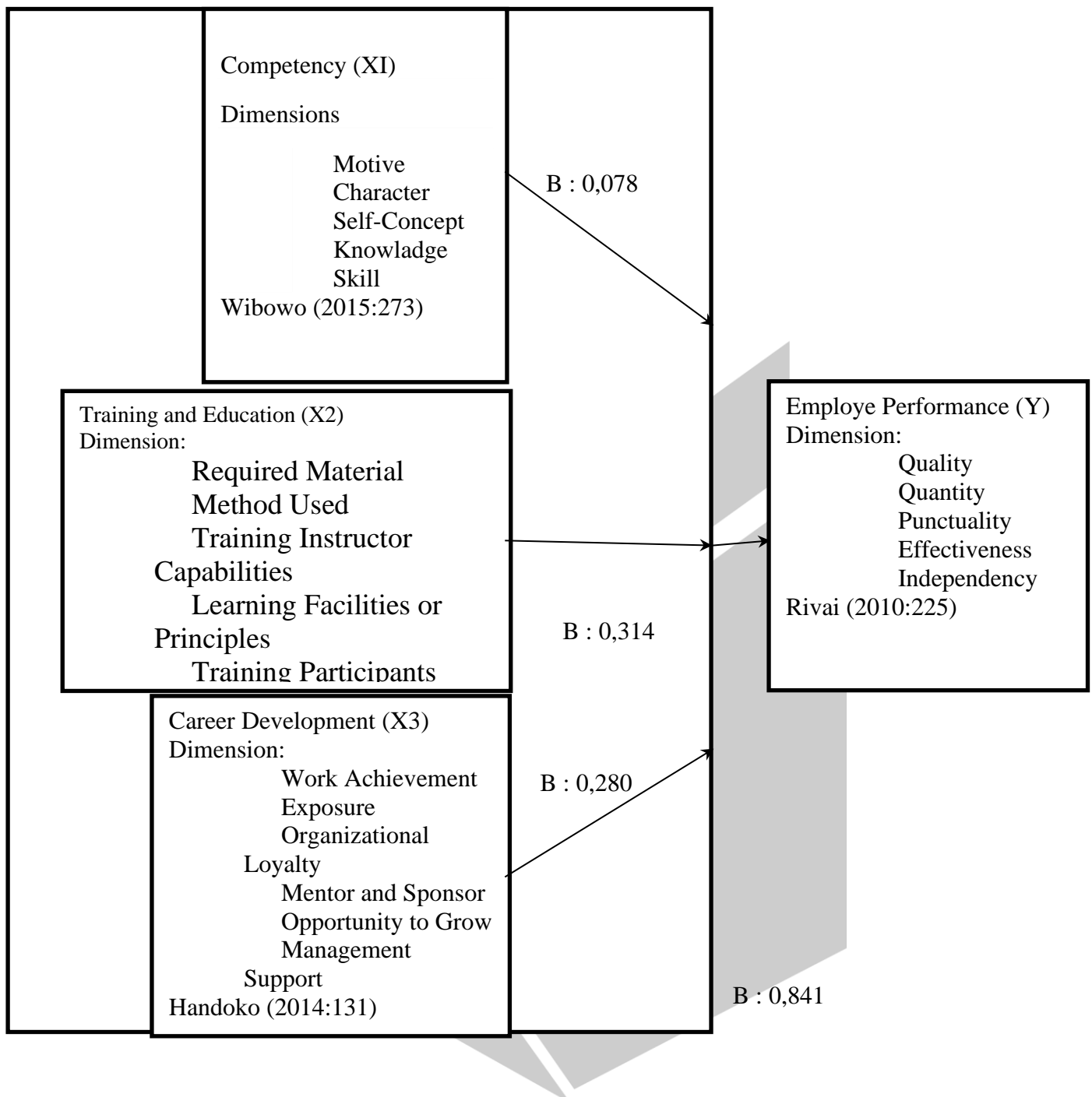
Dalam penelitian ini menggunakan sampel yaitu 535 karyawan RS hermina Kemayoran dengan metode pengambilan sampel yaitu *Disproportionate Stratified Random Sampling*. Hasil dari penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa kompetensi, pendidikan pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu

1. Persamaan dari penelitian yaitu sama sama menggunakan variabel pelatihan.
2. Persamaan lainnya mengukur pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu

1. Penelitian terdahulu meneliti RS Hermina Kemayoran dan untuk penelitian sekarang meneliti perusahaan Karyawan Milenial Perusahaan di Sidoarjo.
2. Jumlah sampel yang digunakan perusahaan terdahulu yaitu 535 karyawan yang ada, sedangkan yang sekarang yaitu 101 dari jumlah karyawan.



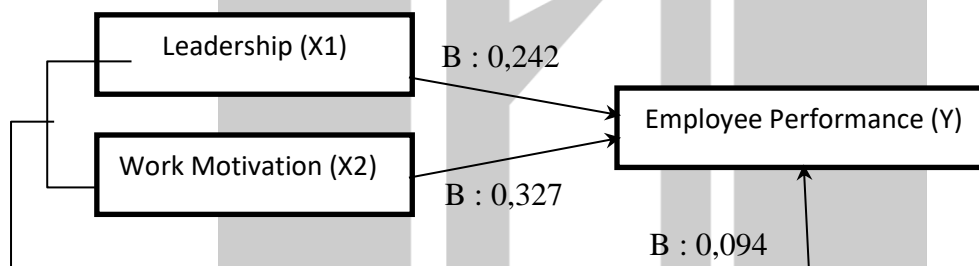
Sumber : Mardiyah and Purba (2019)

Gambar 2.1.2
KERANGKA PEMIKIRAN PENELITIAN TERDAHULU 2

2.1.3 Salju, M.Risal, Kamaruddin (2020)

Pada penelitian terdahulu ini mengambil topik *The Influence of Leadership and Work Motivation on Employee Performance at PT. Adira Finance Palopo*. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Adira Finance Palopo.

Dalam penelitian ini menggunakan sampel yaitu 89 karyawan PT.Adira Finance Palopo. Hasil dari penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan.



Sumber : Salju, Risal, and Kamaruddin (2020)

Gambar 2.1.3

KERANGKA PEMIKIRAN PENELITIAN TERDAHULU 3

Persamaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu

1. Persamaan dari penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan dan motivasi.
2. Persamaan lainnya yaitu sama-sama mengukur motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu

1. Penelitian terdahulu meneliti perusahaan PT. Adira Finance Palopo dan untuk penelitian sekarang meneliti perusahaan Karyawan Milenial Perusahaan di Sidoarjo.
2. Jumlah sampel yang digunakan perusahaan terdahulu yaitu 89 karyawan yang ada, sedangkan yang sekarang yaitu 101 dari jumlah karyawan.

Tabel 2.1
RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Maartje Paais, Jozef R. Pattiruhu (2020)	<i>Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance.</i>	X1: Motivasi X2: Kepemimpinan X3: Budaya Organisasi Y1: Kepuasan Karyawan Y2: Kinerja Karyawan	Sampel penelitian terdiri dari 155 karyawan yang dipilih dengan menggunakan metode <i>Proportionate Stratified Random Sampling.</i>	Regresi	Hasil penelitian terdahulu ini bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, akan tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara kepemimpinan memiliki dampak besar pada kepuasan kerja karyawan, itu tidak mempengaruhi kinerja. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi sebesar 57,4% oleh variabel motivasi, kepemimpinan, dan budaya, sedangkan

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
						variabel kinerja karyawan sebesar 73,5% dipengaruhi oleh variabel motivasi, kepemimpinan, budaya, dan kepuasan kerja.
2	Anis Mardiyah (2019)	<i>The Effects of Competency, Training and Education, and Career Development on Employees' Performance at Hermina Hospital Kemayoran</i>	X1: Kompetensi X2: Pendidikan Pelatihan X3: Pengembangan Karier Y1: Kinerja Karyawan	Sampel penelitian terdiri dari 535 karyawan dengan menggunakan metode <i>Stratified Random Sampling</i> .	Regresi linier berganda dengan bantuan SPSS25	Hasil penelitian terdahulu ini menunjukkan bahwa kompetensi, pendidikan pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.
3	Salju, M.Risal, Kamaruddin (2020)	<i>The Influence of Leadership and Work Motivation on Employee Performance at PT. Adira Finance Palopo.</i>	X1: Kepemimpinan X2: Motivasi Y1: Kinerja Karyawan	Dalam penelitian ini jumlah sampel adalah terdiri dari 89 karyawan dengan menggunakan metode <i>Stratified Random Sampling</i> .	Regresi linier berganda	Hasil penelitian terdahulu ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan.

Sumber : Data dari (Paais & Pattiruhu, 2020) (Mardiyah & Purba, 2019) (Salju et al., 2020)

2.2 Landasan Teori

2.2.1. Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014) dalam Mardiyah & Purba, (2019:314) kinerja dapat dilihat sebagai suatu proses atau hasil kerja. Kinerja adalah proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil. Namun, hasil kerja itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Secara etimologi, istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosoentono (2008) dalam Marjaya dan Pasaribu (2019:131) “Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performace*”, yaitu: hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkunegara (2017) dalam Mardiyah and Purba (2019:314) berikut adalah 6 indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individual, yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap hasil kualitas wajan dan kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam bentuk seperti jumlah unit dan jumlah siklus yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu adalah tingkat kegiatan yang diselesaikan lebih awal pada garis waktu, dilihat dari koordinasi dengan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya teknologi dan dimaksimalkan untuk meningkatkan hasil jika setiap unit menggunakan sumber daya.
5. Kemandirian adalah level seorang karyawan dalam kemampuan untuk menjalankan tugas serta menyelesaikan tugas tanpa bantuan.
6. Komitmen kerja adalah tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab terhadap kantor.

Selain itu indikator – indikator kinerja karyawan menurut Wibowo (2017) dalam Marjaya dan Pasaribu (2019:131):

- a) Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.
- b) Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- c) Umpan balik melaporkan kemajuan baik, kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.
- d) Alat dan sarana merupakan sumberdaya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- e) Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

- f) Motif merupakan alasan atau mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- g) Peluang pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Pada penelitian ini, untuk variabel kinerja karyawan peneliti merujuk pada definisi dan indikator dari Mardiyah and Purba (2019).

2.2.2. Motivasi

Menurut Chen *et.al.*(2012) dalam Paais and Pattiruhu (2020:578), motivasi adalah suatu hal yang ada di dalam diri karyawan maupun dari lingkungan yang akan membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Griffin & Moorhead (2013) dalam Marjaya dan Pasaribu (2019:132), motivasi adalah hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi dan insentif, sedangkan saat ini semua orang praktisi dan sarjana mempunyai definisi motivasi tersendiri.

Menurut Chen *et,al* (2012) dalam Paais and Pattiruhu (2020:578)Maartje Paais, dalam mengukur motivasi kerja setidaknya dapat digunakan beberapa indikator yaitu :

1. Penghargaan adalah suatu apresiasi dalam bentuk bonus yang adil sesuai dengan pengukuran pekerjaan perusahaan.
2. Harga diri adalah kebutuhan terhadap perhatian mengenai jenjang karir karyawan untuk mendapatkan kemajuan dalam karirnya.
3. Pengakuan adalah adanya kepedulian yang diberikan perusahaan kepada keluarga sehingga dapat terpenuhi kebutuhannya dan menerima perlakuan

yang layak dalam lingkungan organisasi (persahabatan dan hubungan) antar orang dalam organisasi sangat baik serta profesional.

4. Perhatian adalah adanya pengawasan dan peraturan yang adil terhadap karyawan dalam memberikan *reward* dan *punishment*, serta adanya pelatihan yang sesuai dan teratur untuk internal organisasi.

Komponen indikator motivasi kerja menurut Sastrohadiwiryono (2003) dalam Marjaya dan Pasaribu (2019:133) sebagai berikut:

1. Kinerja yaitu keinginan seseorang untuk bekerja dan kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran.
2. Penghargaan yaitu penghargaan atau pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi perangsang yang kuat dan kepuasan batin karyawan karena telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya.
3. Tantangan yaitu adanya tantangan merupakan perangsang yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya dan penyelesaian masalah yang dihadapi karyawan.
4. Tanggung jawab yaitu adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab dan rasa tanggung jawab dapat memacu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi.
5. Keterlibatan terdiri dari rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dapat disebut dengan kotak saran yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang kuat untuk karyawan juga Saling menghargai antar karyawan merupakan cara untuk bersosialisasi di lingkungan kerja.

6. Pengembangan dimana terdiri dari adaptasi karyawan di lingkungan kerja, tingkatan partisipasi karyawan dalam memberikan inovasi pada perusahaan dan sikap saling bekerja sama antar karyawan.
7. Kesempatan yaitu kesempatan untuk maju dalam jenjang karir yang terbuka juga harapan kerja yang lebih baik.

Pada penelitian ini, untuk variabel motivasi peneliti merujuk pada definisi dan indikator dari Paais and Pattiruhu (2020)

2.2.3. Kepemimpinan

Disampaikan oleh Brahmasari (2016) dalam Salju, Risal, and Kamaruddin (2020:104), kepemimpinan, suatu hal utama yang harus diperhatikan adalah bagaimana mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut ahli lain Nasution *et al.*(2016) dalam Salju, Risal, and Kamaruddin (2020:104), seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang baik sebagai bagian dari dukungan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2014) dalam Guruh, Imam (2021:78), Kepemimpinan (leadership) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Thoha (2010) dalam Salju, Risal, and Kamaruddin (2020:104) mengukur kepemimpinan setidaknya ada beberapa indikator yang dapat digunakan yaitu

1. Fungsi kepemimpinan sebagai innovator, kemampuan pemimpin dalam berinovasi dan kemampuan pemimpin dalam melaksanakan konsep tugas secara keseluruhan dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator, kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi dan kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan.
3. Fungsi kepemimpinan sebagai motivator, kemampuan pimpinan mendorong karyawan bekerja sesuai tanggung jawab dan kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.
4. Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler, kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan dan kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya.

Indikator menurut Hasibuan (2014) dalam Guruh, Imam (2021:79) yaitu keteladanan, kewibawaan, pendelegasian tugas, pengambilan keputusan dan motivasi.

1. Keteladanan. Sebagai instruktur yang baik terhadap bawahannya dengan menjadi pimpinan bijaksana yang memungkinkan setiap bawahan semakin pintar dan profesional dalam melaksanakan tugas.
2. Kewibawaan. Pemimpin dapat membantu atau menolong bawahan mengatasi masalah yang dihadapinya dalam pelaksanaan tugas yang di bebaskan kepada bawahan tersebut.

3. Pendelegasian Tugas. Pemimpin yang bijaksana harus mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya.pendelegasian ini di perlukan untuk meminimalisir hambatan.
4. Pengambilan Keputusan Keberhasilan seorang pemimpin sangat di tentukan oleh keterampilan mengambil keputusan disaat kritis sekalipun.
5. Motivasi. Motivasi memberikan daya untuk maju lebih baik lagi, tanpa motivasi apapun yang di kerjakan akan menjadi beban. Pemimpin perlu mengadakan rapat dan memimpin dengan mengikutsertakan seluruh potensi yang terkait melaksanakan rencana tersebut.

Pada penelitian ini, untuk variabel motivasi peneliti merujuk pada definisi dan indikator dari Salju, Risal, and Kamaruddin (2020).

2.2.4. Pelatihan

Menurut Notoadmojo (2003) dalam Marjaya, Pasaribu (2019:133), pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang sudah menduduki jabatan atau tugas tertentu. Penekanan dalam suatu pelatihan adalah pada tugas yang akan dilaksanakan (*job orientation*). Disamping itu pelatihan pada umumnya menekankan pada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu program strategis perusahaan dalam rangka memelihara dan memberikan Faktor-faktor yang mendukung keberhasilan pelatihan menurut Rivai (2015) dalam Mardiyah and Purba (2019:314) adalah:

1. Materi yang dibutuhkan, materi disiapkan dari kebutuhan persiapan yang dinilai, melalui menunjukkan kemampuan eksplisit dan memperkenalkan informasi yang diperlukan.
2. Metode yang digunakan, menentukan teknik disesuaikan dengan jenis persiapan yang akan ditanamkan.
3. Kemampuan instruktur pelatihan, yaitu mencari berbagai sumber data yang mungkin berharga dalam mengenali kebutuhan pelatihan
4. Fasilitas atau prinsip belajar, yaitu pedoman untuk siklus pembelajaran agar berjalan lebih efektif.
5. Peserta pelatihan sangat penting untuk mempertimbangkan jenis dan pembagian karyawan yang akan dipersiapkan.
6. Evaluasi pelatihan, penilaian persiapan dilakukan dengan menghitung tingkat respons, tingkat pembelajaran, tingkat perilaku, tingkat organisasi, dan tinjauan terakhir.

Indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2017) dalam Marjaya, Pasaribu (2019:134) Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur, penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang paling penting dalam melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan memahami materi yang hendak disampaikan.
2. Peserta, faktor yang menentukan proses pelatihan adalah instruktur yang bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta juga akan lebih bersemangat dalam mengikuti pelatihan.

3. Materi yang diberikan akan lebih efektif dan sesuai dengan komponen materi pelatihan yaitu yang sesuai dengan tujuan dan komponen peserta pelatihan serta sumberdaya manusia yang akan dicapai oleh perusahaan dalam melaksanakan pelatihan. Penetapan sasaran materi yang diberikan kepada peserta juga harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta untuk mengaplikasikan materi yang diperolehnya saat melakukan pekerjaan.
4. Metode, peserta pelatihan diharapkan mampu memahami maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur dengan cara personalisasian tujuan metode penyampaian pada materi yang hendak disampaikan. Memiliki sasaran pelatihan yang jelas dengan memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan. Hal tersebut supaya pelatihan menjadi efektif.

Pada penelitian ini, untuk variabel kinerja karyawan peneliti merujuk pada definisi dan indikator dari Mardiyah and Purba (2019).

2.2.5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian menurut Bruy (2016) dalam Salju, Risal, and Kamaruddin (2020:109) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi dalam penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial. Penelitian Bentar *et.al.* (2017) dalam Salju, Risal, and Kamaruddin (2020:109) menyatakan hal yang sama bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Menurut Sundarsi & Suprihatmi (2012) dalam Subroto (2018:22) menyatakan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan, mempunyai

pengaruh dan peranan yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam lingkungan bekerja, motivasi tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja tetapi juga dalam bentuk lain, seperti kebutuhan psikis, sebab ganjaran yang paling menyenangkan dari bekerja adalah nilai sosial dalam bentuk pengakuan, adanya penghargaan, respek dan kekaguman terhadap pribadi seseorang meskipun ada beberapa orang dalam bekerja hanya sebagai pemuas egonya saja melalui kekuasaan atau menguasai orang lain.

2.2.6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Paais and Pattiruhu (2020:578), seorang manajer harus memiliki kemampuan kepemimpinan untuk menciptakan iklim organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau *corporate culture*, sehingga karyawan merasa terdorong untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Karyawan yang sudah berada di zona nyaman menyebabkan kurangnya ide-ide kreatif dan mungkin malas untuk pindah ke bagian lain dari perusahaan.

Menurut Riyanto (2021:105) dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pemimpin mereka. Hasil penelitian menunjukkan secara signifikan variable kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian semakin efektif gaya kepemimpinan maka semakin banyak perhatian pimpinan kepada bawahan yang akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.

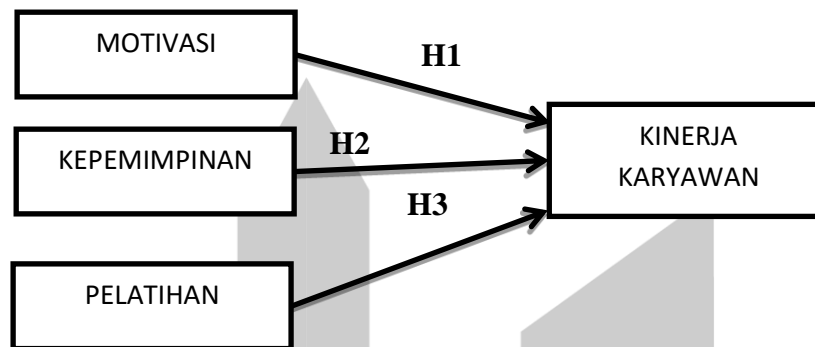
2.2.7. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Furqan (2013) dalam Mardiyah and Purba (2019:321), pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dan meningkatkan efisiensi kerja.

Menurut Sinambela (2016) dalam Subroto (2018:21), tanggungjawab yang dilakukan secara bersama-sama antara karyawan dengan organisasi, dimana karyawan mempunyai kewajiban untuk merancang dan mengikuti pelatihan, yang mana semua itu untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar jalur karier yang lebih baik bagi karyawan ke depan. Sebaliknya, organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawainya, agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan landasan teori maka kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.3
KERANGKA PEMIKIRAN PENELITIAN MAHENDRA GALUH

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan landasan teori maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Milenial Perusahaan di Sidoarjo.
- H2 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Milenial Perusahaan di Sidoarjo.
- H3 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Milenial Perusahaan di Sidoarjo.