

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERAGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Tinjauan Pustaka berisi mengenai penjelasan dan berbagai pengertian yang berkait dengan training online, kemampuan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, dalam tinjauan pustaka dijelaskan pula berbagai uraian yang berkaitan dengan pelatihan daring, kemampuan kerja dan kinerja karyawan.

##### **2.1.1 Pelatihan Daring**

Pelatihan daring merupakan menunjang perkembangan untuk membangun SDM di era globalisasi, yang penuh dengan persaingan. Dengan demikian kompleksnya persaingan tantangan di dunia bisnis ini, maka kegiatan pelatihan tidak diabaikan begitu saja terutama dalam persaingan di era sekarang tantangan persaingan bisnis saat ini yang semakin ketat dan berat dalam era perkembangan ini. Pelatihan daring ini tidak hanya dilakukan pada pegawai baru saja, melainkan juga pada pegawai lama supaya tetap konsisten dalam pelaksanaan kinerja pekerjaannya.

###### **2.1.1.1 Pengertian Pelatihan Daring**

Menurut Indra Setiawan (2021 :189) “Pelatihan daring merupakan kegiatan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang diberikan

baik dalam ruangan maupun diluar ruangan pada seseorang atau sekelompok orang bertujuan untuk menghilangkan GAP atau perbedaan antara kemampuan yang sekarang dimiliki dengan kemampuan standard yang ditetapkan.”

Menurut Desseler (2017:284) “Pelatihan daring merupakan pelatihan yang diselenggarakan LPK/BLK melalui jaringan internet menggunakan media/platform pembelajaran digital yang tidak memerlukan tatap muka di lokasi fisik dan dapat dilakukan dimana saja sesuai jadwal yang telah ditentukan.”

Menurut M Andi Prayogi (2018 :218) “Pelatihan daring merupakan suatu proses dalam membantu karyawan berkomunikasi secara jauh untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan.”

#### **2.1.1.2 Manfaat dan Kebutuhan Pelatihan Daring**

Menurut pendapat Rivai dan Sagala (2011:26) bahwa manfaat bagi program pelatihan bagi karyawan adalah :

1. Membantu pegawai dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang efektif.
2. Melalui pelatihan daring dan pengembangan, variable pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.

3. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri terhadap pekerjaannya yang dilakukan.
4. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
5. Membantu organisasi mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
6. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.

#### **2.1.1.3 Tujuan Pelatihan Daring**

Tujuan Pelatihan dalam situasi pekerjaan adalah mengembangkan kemampuan individu dan untuk memenuhi kebutuhan organisasi saat ini dan di masa yang akan datang. Adapun tujuan pelatihan karyawan yang dapat di kelompokkan menurut Danang (2012: 140) diantaranya :

1. Memperbaiki kinerja.

Bagi karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan maka diikutkan pelatihan dapat memungkinkan memperbaiki kinerjanya,

2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.

Melalui pelatihan dan pengembangan, pelatih (trainer) memastikan bahwa para karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru. Perubahan teknologi pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan menjadi sering berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan

pasti haruslah dimuktakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi tersebut secara sukses dapat diintegrasikan ke dalam organisasi.

3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya.

Sering seorang karyawan belum memiliki keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi "*job competent*" yaitu, mampu mencapai tingkat output dan standar kualitas yang diharapkan.

4. Membantu memecahkan permasalahan operasional.

Para manajer harus mencapai tujuan-tujuan organisasional yang menantang ketidakpastian yang menghadapi berbagai kelangkaan sumber daya dan berbagai hambatan operasional seperti konflik antar pribadi, standard kebijakan yang kabur, penundaan jadwal, kekurangan persediaan, tingkat ketidakhadiran dan perputaran karyawan yang tinggi, serta berbagai faktor kendala lainnya.

5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perkembangan pribadi.

Bagi sebagian besar manajer yang berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan - tantangan baru pada pekerjaannya. Maka pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang membuahkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

6. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.

Salah satu cara untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan adalah dengan melalui program pengembangan karir yang sistematis. Pelatihan memungkinkan karyawan menguasai keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan berikutnya dijenjang organisasi yang lebih tinggi dan memudahkan transisi dari pekerjaan karyawan saat ini ke posisi atau pekerjaan yang melibatkan tanggung jawab yang lebih besar.

**2.1.1.4 Tahapan – tahapan Pelatihan Daring**

Menurut Caldos dalam Danang (2012: 14) Pelatihan tenaga kerja yang di selenggarakan ada tiga tahap yaitu :

1. Penentuan kebutuhan pelatihan

Tujuan ini adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan menentukan apakah perlu tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut. Tahap ini ada tiga macam kebutuhan pelatihan diantaranya :

- a. *General treatment need*, yaitu penilaian kebutuhan pelatihan bagi semua pegawai dalam suatu klafikasi pekerjaan tanpa memerhatikan data mengenai kinerja dari seorang pegawai tertentu.
- b. *Observable performance discrepancies*, yaitu jenis penilaian kebutuhan penilaian yang didasarkan pada hasil pengamatan terhadap berbagai permasalahan, wawancara, daftar pertanyaan, dan evaluasi atau penilaian kinerja dan dengan cara meminta para pekerja untuk mengawasi sendiri hasil kerja kerjanya sendiri.

c. *Future human resources*, yaitu jenis keperluan pelatihan yang tidak berkaitan dengan ketidaksesuaian kinerja, tetapi lebih berkaitan dengan keperluan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang.

## 2. Desain Program Pelatihan

Jika pelatihan merupakan solusi terbaik, maka para manajer atau superviso harus memutuskan program pelatihan yang tepat yang harus dijalankan. Ketepatan metode pelatihan tergantung pada tujuan yang hendak dicapai, identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para pekerja harus mengetahui dan harus melakukan.

## 3. Evaluasi Program Pelatihan

Tujuan evaluasi program pelatihan adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif didalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Supaya efektif, pelatihan harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi, yaitu bahwa pelatihan harus dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan keterampilan.

### **2.1.1.5 Metode Pelatihan Daring**

Metode pelatihan yang dapat tergantung kepada tujuannya. Tujuan dan sasaran pelatihan yang berbeda akan berakibat pemakaian metode yang berbeda

Dalam Wilson (2012 : 210) menjelaskan ada beberapa metode dalam pelatihan tenaga kerja, antara lain :

#### 1. Metode *On The Job*

Metode *on the job* merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Para pegawai

mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakannya secara langsung. Kebanyakan perusahaan menggunakan orang dalam perusahaan yang melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusianya, biasanya dilakukan oleh atasan langsung. Menurut Wilson (2012: 210) adapun empat metode yang digunakan antara lain:

- a. Rotasi Pekerjaan (*job rotation*), merupakan pemindahan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman kerja.
- b. Penugasan yang direncanakan, merupakan tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuan dan pengalamannya tentang pekerjaan.
- c. Pembimbingan, pelatihan tenaga kerja langsung oleh atasannya. Metode ini sangat efektif dilakukan karena atasan langsung sangat mengetahui bagaimana keterampilan bawahannya, sehingga lebih tahu menerapkan metode yang digunakan.
- d. Pelatihan posisi, tenaga kerja yang dilatih untuk dapat menduduki suatu posisi tertentu. Pelatihan seperti ini diberikan kepada tenaga kerja yang mengalami perpindahan pekerjaan. Sebelum dipindahkan ke pekerjaan baru terlebih dahulu diberikan pelatihan agar mereka dapat mengenai lebih dalam tentang pekerjaannya.

## 2. Metode *Off The Job*

Dalam metode *off the job* ini dilaksanakan dimana pegawai tidak dalam keadaan bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih didatangkan dari luar organisasi atau para peserta mengikuti

pelatihan di luar organisasi. Hal ini dilakukan karena kurang atau tidak tersedianya pelatih dalam perusahaan. Keuntungan dengan metode ini para peserta latihan tidak merasa jenuh dilatih oleh atasannya langsung, metode yang di ajarkan pelatih berbeda sehingga memperluas pengetahuan. Kelemahannya adalah biaya yang dikeluarkan relative besar dan pelatih belum mengenal secara lebih mendalam para peserta latihan sehingga membutuhkan waktu yang lama dalam pelatihan. Metode ini dapat dilakukan dengan beberapa teknik antara lain :

- a. *Business games*, peserta dilatih dengan memecahkan suatu masalah sehingga para peserta dapat belajar dari masalah yang sudah pernah terjadi pada suatu perusahaan tertentu. Metode ini bertujuan agar para peserta latihan dapat dengan lebih baik dalam pengambilan keputusan dengan cara mengelola operasional perusahaan dengan baik.
- b. *Vestibule school*, tenaga kerja dilatih dengan menggunakan peralatan yang sebenaenya dan sistem pengaturan sesuai dengan yang sebenarnya tetapi dilaksanakan diluar perusahaan. Tujuannya adalah untuk **2**. tekanan dan pengaruh kondisi dalam perusahaan.
- c. *Case study*, dimana peserta dilatih untuk mencari penyebab timbulnya suatu masalah dikemudian dapat memecahkan masalah tersebut. Pemecahan masalah dapat dilakukan seacara individual atau kelompok masalah-masalah yang ditentukan.

### **2.1.1.7 Indikator Pelatihan Daring**

Indikator – indikator pelatihan yang perlu diperhatikan menurut Anwar dalam Donni (2016 :182) adalah:

1. Tujuan dan Sasaran Pelatihan Harus Jelas dan Dapat Diukur.

Pelatihan merupakan cara yang digunakan oleh setiap organisasi dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan bagi pegawainya. Hal ini dilakukan organisasi agar pegawai dapat saling bahu – membahu dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga pelatihan yang organisasi diwajibkan bagi pegawai akan lebih efisiensi. Mengingat biaya yang tidak juga sedikit, maka pelatihan tersebut juga harus diukur, kemana arah pelatihan tersebut akan dibawa, siapa saja yang wajib mengikutinya, dan apa tujuan akhir pelatihan ini.

2. Para Pelatih Harus Akhirnya yang berkualitas Memadai (*Profesional*).

Keprofesional pelatih merupakan sebuah keharusan, hal ini disebabkan karena pegawai merupakan alat organisasi yang membutuhkan keterampilan. Bagaimana mungkin pegawai yang diberikan pelatihan mendapatkan wawasan yang lebih kalau pelatih tidak mumpuni di bidangnya.

3. Materi Pelatihan Harus Disesuaikan Dengan Tujuan yang hendak Dicapai.

Setiap pelatihan yang dilaksanakan memiliki beragam materi yang tersaji sesuai dengan kebutuhan. Model pelatihan yang diprioritaskan oleh organisasi bagi pekerjaannya, harus disesuaikan dengan tujuan akhir dari

pelatihan tersebut sehingga pelatihan yang dilaksanakan akan efisiensi dan efektif.

4. Metode Pelatihan Harus Sesuai dengan Kemampuan Pegawai yang Menjadi Peserta.

Setiap pegawai memiliki kekuatan dan kelemahan, hal ini adalah manusiawi mengingat manusia tidak ada yang sempurna. Sehingga organisasi harus pintar menyeleksi dan memonitor mengenai metode – metode apa saja yang sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai, organisasi harus bisa melihat hal-hal apa saja yang dibutuhkan pegawai agar dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Karena tingkatan usia para pegawai yang menjadi peserta pelatihan pasti berbeda. Dan hal ini menjadi salah satu faktor bagaimana mereka menangkap materi yang diberikan kepada mereka.

5. Peserta Pelatihan Harus Memenuhi Persyaratan yang Ditentukan.

Ini adalah hal yang cukup penting, namun sering diabaikan oleh tim yang mengadakan pelatihan. Fenomena yang terjadi adalah pegawai yang tidak berkompeten dalam materi yang disajikan, namun karena kekurangan peserta pelatihan atau karena terlambatnya informasi mengenai pelatihan yang akan dilangsungkan, maka persyaratan bagi peserta pun terabaikan. Padahal jika persyaratan dijalankan sesuai dengan yang berlaku, maka peserta pelatihan akan mendapatkan banyak keuntungan setelah mengikuti pelatihan. Sementara itu, jika persyaratan bagi peserta diabaikan maka pelatihan yang mereka ikuti tidak akan membuahkan hasil yang maksimal. Hal ini tentu saja akan berakibat bagi kemajuan organisasi

## **2.1.2 Kemampuan Kerja**

Kemampuan kerja merupakan kemampuan yang memiliki kekuatan potensial seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya. Saat ini karyawan dituntut untuk memiliki keahlian yang dipersyaratkan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga rendahnya kinerja karyawan karena rendahnya kemampuan kerja terhadap pekerjaannya (Ni Luh Sekartini 2018 :68)

### **2.1.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2016 :32) “Kemampuan merupakan keseluruhan esensinya dibangun oleh dua faktor yang selanjutnya oleh peneliti dijadikan sebagai indikator kemampuan kerja yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.”

Menurut M Farid Wajdi (2020 : 4) “Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman.”

Menurut Dhaviq Chairilisyah (2021 :2) “Kemampuan kerja merupakan merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental, kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.”

Menurut Pratama dan Wardin (2018 : 4) “Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan atau tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.”

Menurut Ilmarinen dalam Salem at al (2017 :51) “Kemampuan kerja merupakan sebagai seberapa baik pekerja saat ini dan dalam waktu dekat dan seberapa sanggupkah dia melakukan pekerjaannya dengan memperhatikan tuntutan pekerjaan, kesehatan dan sumber daya mental.

#### **2.1.2.2 Macam – macam Kemampuan Kerja**

Donny Aji Setiawan (2021 :10) mengklafikasikan kemampuan kerja menjadi empat yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan teknis mencakup pengertian mengenai suatu aktivitas khusus dan kecakapan di dalamnya, terutama yang berkesan dengan metode, proses, prosedur dan teknik.
2. Kemampuan perilaku, mencakup kepandaian orang berhubungan dengan orang lain.
3. Kemampuan manajerial, mencakup pengertian yang berkenan dengan perencanaan, pegorganisasian, pengkoordinasian, pemonitoran, penilaian, penyeliaan dan sebagainya.
4. Kemampuan konseptual, mencakup kemampuan untuk melihat organisasi secara keseluruhan.

### **2.1.2.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kemampusan Kerja**

Kemampuan kerja yang dimiliki pegawai memiliki kapasitas individu untuk menjalankan tugasnya dalam sebuah pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2017 :22) faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja adalah:

#### **1. Kemampuan Intelektual**

Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan sebagai aktivitas mental, pikiran, menalar dan memecahkan masalah. Meskipun perubahan alami pekerjaan menyebabkan kemampuan intelektual semakin meningkat untuk banyak pekerjaan, kemampuan fisik telah dan akan tetap bernilai.

#### **2. Kemampuan Fisik**

Kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat - bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

Wibowo (2012 :339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan seorang yaitu :

#### **1. Keyakinan dan Nilai-nilai**

Keyakinan adalah perasaan pasti terhadap sesuatu meski belum tentu benar, misalnya mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bias dikerjakan dengan lebih mudah.

## 2. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang individu terhadap suatu hal yang meliputi semua tugas-tugas kecakapan, sikap, nilai dan kemengertian dan semuanya dipertimbangkan sebagai sesuatu yang penting untuk menunjang keberhasilannya dalam penyelesaian tugas.

## 3. Pengalaman

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi yang dimiliki. Pengalaman akan sangat membantu dalam melakukan suatu pekerjaan, karena pengalaman mengajarkan sesuatu dengan nyata dan akan sangat mudah untuk mengingatnya.

## 4. Motivasi

Motivasi merupakan daya dorong yang dimiliki oleh seseorang yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dan dengan mengarahkan segala kemampuan demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

### **2.1.2.4 Indikator Kemampuan Kerja**

Untuk mengetahui seorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat melalui indikator di bawah ini. Menurut Lilis Wuriyani (2017 :30) indikator kemampuan kerja adalah :

1. Hasil kerja

Hasil kerja adalah kinerja yang dihasilkan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan keterampilan, pengalaman dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

2. Ketepatan Waktu Kerja

Pengukuran waktu kerja adalah jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu kegiatan. Tidak menunda-nunda pekerjaan, Pekerjaan diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan.

3. Keahlian dan Keterampilan

Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugasnya yang diberikan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerja sama, komunikasi, insentif dan lain-lain.

4. Tanggung Jawab Kerja

Kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dengan tepat waktu dan berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya,.

5. Kemampuan Bekerja Sama

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang ditetapkan, sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

Kinerja pegawai merupakan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan (Sinambela 2012: 105).

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Byars dan Rue (2011 :105) “Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.”

Menurut Kasmir (2016 :182) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. “

Menurut Ahmad Maulana (2020 :119) “Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu kemampuan kerja, prestasi yang diperlihatkan atau yang dicapai dalam melaksanakan suatu fungsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Donny Aji Setiawan (2021 :29) “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

### **2.1.3.2 Membangun Kinerja Karyawan**

Menurut Sinambela (2018 :483) Kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap karyawan, sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya. Sinambela (2018 :483) juga mengatakan deskripsi jabatan yang baik akan dapat menjadi landasan untuk setidaknya tujuh hal sebagai berikut :

1. Penentuan Gaji.

Hasil deskripsi jabatan akan menjadi dasar untuk perbandingan pekerjaan dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan sebagai acuan pemberian gaji yang adil bagi pegawai dan sebagai data pembimbing dalam persaingan dalam organisasi.

2. Seleksi Pegawai.

Deskripsi jabatan sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi, dan penempatan pegawai.

3. Orientasi.

Jabatan dapat mengenalkan tugas – tugas pekerjaan yang baru kepada pegawai dengan cepat dan efisiensi.

4. Penilaian Kinerja.

Deskripsi jabatan menunjukkan perbandingan bagaimana seseorang pegawai memenuhi tugasnya dan bagaimana tugas itu seharusnya dipenuhi.

#### 5. Pelatihan dan Pengembangan.

Deskripsi jabatan akan memberikan analisis yang akurat mengenai pelatihan yang diberikan dan pengembangan untuk membantu pengembangan karir.

#### 6. Uraian dan Perencanaan Organisasi.

Perkembangan awal dari deskripsi jabatan menunjukkan dimana kelebihan dan kekurangan dalam pertanggung jawaban. Dalam hal ini, deskripsi jabatan akan menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab.

### **2.1.3.3 Faktor – faktor kinerja Karyawan**

Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi. (Mangkunegara 2019 :609), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja.

#### 1. Faktor Kemampuan potensi

Suatu kemampuan, kesanggupan dan kekuatan ataupun daya yang mempunyai kemungkinan untuk bisa dikembangkan lagi menjadi bentuk yang lebih besar.

#### 2. Faktor Kemampuan Reality (*Knowledge, skill*)

Pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas (IQ 110 - 120) apalagi dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil

dalam pekerjaan sehari – hari keliatannya lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

### 3. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

#### **2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator – Indikator yang mengukur kinerja karyawan secara individu menurut yaitu, (Robbins, 2019:260) .

##### a. Kualitas.

Kualitas kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

##### b. Kuantitas.

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

##### c. Ketepatan Waktu.

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas.

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian.

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja

#### **2.1.4 Penelitian Terdahulu**

Untuk menguatkan bahwa adanya pengaruh antara training online dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan bisa di lihat dari tabel dibawah ini, pada tabel penelitian terdahulu.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peulis/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Aden Prawiro Sudarso (2019)	Pengaruh Pelatihan Daring Terhadap Kinerja karyawan pada PT.Hero Supermarke Tbk Cabang Pondok Indah	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan daring, berpengaruh signifikasi terhadap kinerja karyawan	<b>Persamaan:</b> Membahas permasalahan pelatihan daring terhadap kinerja karyawan (Y)  <b>Perbedaan:</b> Tidak terdapat variable bebas yang berbeda	Jurnal Universitas Pamulang (UNPAM)
2.	Daniel Eriko Wibisono, Ahyar Yuniawan (2021)	Pengaruh Pelatihan Daring terhadap Keterkaitan Karyawan dengan Pengembang an Karir dan Efikasi Diri sebagai Variable Intervening (Studi pada karyawan pada PT.Bank Negara Indonesia)	Berdasarkan uji signifikasi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikasi bersama – sama pelatihan daring, pengembangan karir dan eikasi diri terhadap keterkaitan karyawan	<b>Persamaan:</b> Membahas Persamaan Pelatihan Daring  <b>Perbedaan :</b> Terdapat variable (X) ada dua,yakni Pengembang an Karir dan Efikasi Diri  Variable (Y) Keterkaitan Karyawan	Jurnal Universitas Diponegoro (UNDIP)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3	Maychel BA Wuwungan, Olivia S Nelwan, Yantje Uhing, (2020)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go di Cabang Utama	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikansi secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan	<b>Persamaan:</b> Membahas persamaan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan <b>Perbedaan:</b> Terdapat salah satu variable yakni, Motivasi kerja	Jurnal Universitas Samratulangi (UNSRAT)
4	Indra Setiawan, Muhammad Ekshan, Ryani Dhyhan Parashakti, (2021)	Pengaruh Pelatihan Daring Terhadap Kinerja Karyawa yang di Mediasi Kepuasan Kerja pada PT. SPC Cikarang	Berdasarkan uji penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan daring berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja	<b>Persamaan:</b> Membahas permasalahan pelatihan daring terhadap kinerja karyawan <b>Perbedaan:</b> Terdapat salah satu variable kepuasan kerja	Jurnal Universitas Dian Nusantara (UNDIRA)
5	Widhi Wicaksono, Suyatin, Denok Sunarni, Azhar Affadi, Herling, (2021)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap knerja karyawan pada PT. Bank Mandiri	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikansi terhadap	<b>Persamaan:</b> Membahas pelatihan terhadap kinerja karyawan <b>Perbedaan:</b> dua variable berbeda, motivasi dan	Jurnal Universitas Pamulang (UNPAM)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		MandiTbk di Jakarta	Kinerja karyawan	Budaya organisasi	
6	Ni Komang Dewi Puspa Lala, Gede Gama, Gede Bayu Surya Parwita, (2021)	Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Gianyar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan, pengembangan karir, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikansi secara bersama terhadap kinerja	<b>Persamaan:</b> Membahas permasalahan Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan <b>Perbedaan :</b> Terdapat dua variable pengembangan karir dan kompetensi	Jurnal Universitas Mahasaraswati (UNMAS)
7	Vida Purnama Sari, TriyonoWati, (2020)	Pengaruh Pelatihan Daring, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (STIESIA) Surabaya	Berdasarkan uji signifikansi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikansi bersama – sama pelatihan daring, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja	<b>Persamaan:</b> Membahas permasalahan pelatihan daring terhadap kinerja karyawan <b>Perbedaan:</b> Terdapat dua variable bebas yakni, Motivasi dan disiplin kerja	Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya (STIESIA)
8	Mukhammad Fatkurozzi, Perdirman, M. Khoirul Abs, (2020)	Pengaruh Pelatihan Daring dan Pengembangan terhadap kinerja pada DRIVER PT G-JEK Malang G-JEK Malang.	Berdasarkan uji signifikansi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan daring dan pengembangan kerja terhadap	<b>Persamaan:</b> Membahas pelatihan daring terhadap kinerja <b>Perbedaan:</b> Terdapat pengembangan	Jurnal Universitas Islam Bekasi (UNISMA)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
9	Riski Eko Ardianto, Maha Putra, (2022)	Pengaruh Sistem Informasi SDM, Pelatihan daring dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Global Kencana	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikansi sistem informasi SDM, pelatihan daring dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	<b>Persamaan</b> Membahas Permasalahn Pengaruh Pelatihan daring kerja terhadap kinerja karyawan  <b>Perbedaan :</b> Terdapat dua variable Sistem Informasi SDM dan disiplin kerja	Jurnal Universitas Pamulang (UNPAM)
10	Muhammad Andi Prayogi, M Nursidin, (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan	Dari hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan	<b>Persamaan:</b> Membahas permasalahan pelatihan terhadap kinerja karyawan  <b>Pebedaan:</b> Terdapat salah satu variable bebas motivasi kerja	Jurnal Universitas Muhammad iyah Sumatera Utara (UMSU)
11	Ni Luh Sekartini, (2018)	Pengaruh Kemampuan, Disiplin, Motvasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan uji signifikansi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikansi bersama – sama	<b>Persamaan:</b> Memabahas permasalahan kemampuan kerja terhadap kinerja  <b>Perbedaan</b> Terdapat dua variable (X)	Jurnal Universitas Warmadewa

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
			kemampuan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	displin kerja dan motivasi kerja. Satu variable (Y) kepuasan kerja	
12	Abdurrahman Syarif, M Farid Wajdi, 2020	Pengaruh Pelatihan Daring, Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BARBERSH OP	Berdasarkan uji signifikasi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikasi pelatihan daring, kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	<b>Persamaan:</b> Membahas permasalahan pelatihan daring, kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan <b>Perbedaan:</b> Terdapat salah satu variable bebas motivasi kerja	Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMSUR)
13	Posman Andra Faizal, Susi Hendriani, Dhaviq Chairilsyah, (2021)	Pengaruh Seleksi, Kemampuan dan Pelatihan Daring terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	Berdasarkan uji signifikasi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikasi bersama – sama seleksi, kemampuan dan pelatihan daring terhadap kinerja karyawan	<b>Persamaan:</b> Membahas permasalahan Pengaruh Kemampuan dan pelatihan daring terhadap kinerja karyawan <b>Perbedaan:</b> Salah satu variable bebas yakni, Seleksi kerja	Jurnal Universitas Riau (UNRI)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
14	Iman Muazansyah, (2018)	Pengaruh kemampuan dan kualitas terhadap kualitas pelayanan publik di Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan	Dari hasil penelitian menunjukkan kemampuan kerja dan kualias kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan publik	<b>Persamaan;</b> Membahas permasalahan pengaruh kemampuan kerja  <b>Perbedaan:</b> variable (X) kualitas kerja.variable (Y) kualitas pelayanan publik	Jurnal Universitas Kalimantan Utara (UNKALTRA)
15	Dwi Agung Nugraheni, (2018)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kec Puewodadi Provinsi Jawa Tengah	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	<b>Persamaan:</b> Membahas pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan  <b>Perbedaan:</b> salah satu variable motivasi kerja	Jurnal STIE Widya Wiwaha Yogyakarta
16	Lilis Wuriani, (2017)	Pengaruh Kemampuan kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara	Berdasarkan uji signifikansi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikansi kemampuan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan	<b>Persamaan :</b> Membahas permasalahan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan  <b>Perbedaan :</b> salah satu variable bebas yakni, beban kerja	Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
17	Adianto, (2021)	Pengaruh Pelatihan Daring dan Pengembangan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Pengembangan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk	Berdasarkan uji signifikansi disimpulkan pengaruh positif yang signifikansi pelatihan daring dan pengembangan kerja terhadap kinerja karyawan	<b>Persamaan :</b> Membahas permasalahan Pengaruh pelatihan daring terhadap kinerja <b>Perbedaan :</b> Terdapat salah satu variable bebas yakni, pengembangan kerja	Pamulang (UNPAM)
18	Ajimat Ajimat, Ahmad Maolana, (2020)	Pengaruh Pelatihan Daring terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSEROA) Kantor Ciputat	Dari hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan daring berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan	<b>Persamaan :</b> Membahas permasalahan pengaruh pelatihan daring terhadap kinerja karyawan <b>Perbedaan :</b> Tidak terdapat variable bebas yang berbeda	Jurnal Unversitas Pamulang (UNPAM)
19	Donny Aji Setiawan, (2020)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di	Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja	<b>Persamaan :</b> Membahas permasalahan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai	Jurnal Universitas Panca Sakiti Tegal (UPSTEGAL)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		Perum Bulog Cabang Pekalongan Kanwil Jateng	berpengaruh signifikasi terhadap kinerja pegawai	<b>Perbedaan :</b> Terdapat dua variable bebas (Y) yakni, motivasi kerja dan lingkungan kerja	
20	Ni Wayan Eka Sri Anggereni, (2019)	Pengaruh Pelatihan Daring terhadap Kinerja Karyawan di Lemabaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng	Berdasarkan uji signifikasi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikasi pelatihan daring kerja terhadap kinerja karyawan	<b>Persamaan :</b> Membahas permasalahan variabel pelatihan daring kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)  <b>Perbedaan :</b> Tidak terdapat pengaruh variable bebas (X) dan (Y) yang berbeda	Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja (UNDIKSH A)

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Pada perkembangan globalisasi, banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik karena di jaman globalisasi perusahaan – perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat begitu ketat sehingga perusahaan harus melakukan peningkatan pada kualitas, sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam perusahaan agar supaya tujuan dapat tercapai. Masalah sumber daya

manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan atau organisasi diuntut untuk memperoleh, mengembangkan kemampuan dan mempertahankan SDM ( Sumber Daya Manusia ) yang berkualitas.

Menurut Cut Syarahadilla (2018:23) bahwa “pelatihan daring merupakan upaya menghubungkan pembelajar dengan sumber belajarnya yang secara fisik terpisah atau bahkan berjauhan namun dapat saling berkomunikasi, berinteraksi, atau berkolaborasi secara langsung maupun tidak langsung”.

Anwar dalam Donni (2016:182) ada lima indikator dalam pelatihan daring yaitu : tujuan dan sasaran pelatihan, pelatihan yang profesional, materi pelatihan, metode pelatihan dan peserta pelatihan.

Pelatihan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan pelatihan tersebut karyawan bisa bekerja dengan lebih baik sesuai dengan tanggung jawab dan bidangnya masing-masing. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Daniel Eriko Wibisono (2021:8) mengenai pengaruh pelatihan daring terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesai Tbk purwokerto dimana terdapat pengaruh yang signifikansi antara pelatihan daring terhadap kinerja karyawan, semakin tepat pelatihan daring dilaksanakan terhadap karyawan akan semakin meningkat kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Dari penjelasan diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa bila aspek dan komponen pelatihan daring yang diberikan karyawan sudah diperhatikan dan diterapkan sesuai dengan kebutuhan serta secara proporsional maka akan tercipta pelatihan yang efektif sesuai dengan sasaran dan tujuan yang diinginkan. Dengan diperhatikannya pelatihan online oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pelatihan Daring juga melatih kemampuan seseorang untuk meningkatkan kecerdasan dalam beekerja, karena dengan adanya pelatihan online membantu kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dibidangnya masing-masing. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Rudhaliawan (2018:2) mengenai pengaruh pelatihan daring terhadap kemampuan kerja di PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang, dimana terdapat pengaruh yang signifikansi antara pelatihan daring terhadap kemamapuan kerja, semakin membantu pelatihan online dalam kecerdasan kemampuan seseorang maka semakin objektif juga tugas yang dikerjakan didalam organisasi atau perusahaan.

Dari penjelasan diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa bila aspek dan komponen pelatihan daring yang diberikan karyawan sudah diperhatikan dan diterapkan sesuai dengan kebutuhan serta secara proporsional maka akan tercipta pelatihan yang efektif sesuai dengan sasaran dan tujuan yang diinginkan. Dengan diperhatikannya pelatihan online oleh perusahaan maka kemampuan kerja akan semakin meningkat.

Menurut Ika Ruhana (2015:3) bahwa “kemampuan kerja merupakan kemampuan yang menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan, kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan”.

Lilis Wuriani (2017:30) ada lima indikator dalam kemampuan kerja yaitu : hasil kerja, ketepatan waktu kerja, keahlian dan keterampilan, tanggung jawab kerja dan kemampuan bekerja sama.

Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin baik dan objektif kemampuan kerja yang dilakukan dalam suatu organisasi maka akan semakin baik pula kemampuan kerja yang di dapat sehingga kinerja dari karyawan tersebut bisa terus meningkat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati Mardjuni (2018:17) mengenai kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan jika sebuah organisasi harus memiliki kemampuan kerja yang baik serta objektif bagi karyawan, organisasi harus berlaku professional jangan sampai ada factor-faktor lain yang mempengaruhi kemampuan terhadap karyawan.

Kemampuan kerja berpengaruh terhadap pelatihan online, semakin baik dan objektif kemampuan kerja yang dilakukan dalam suatu organisasi maka akan semakin baik pula pelatihan online yang di laksanakan secara daring sehingga pelatihan atau kemampuan dari karyawan tersebut bisa

terus meningkat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heru Susilo (2019:8) mengenai kemampuan kerja terhadap pelatihan online pada Studi pada karyawan AUTO 2000 Malang-Sutoyo bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelatihan online.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan jika sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki pelatihan online karena dengan adanya pandemi saat ini maka pelatihan bisa dilaksanakan secara daring bagi karyawan, maka akan tercipta pelatihan secara efektif dalam perusahaan.

Menurut Savitri dan Suherman (2018:89) bahwa “kinerja merupakan salah satu bagian penting dari sebuah perusahaan dimana maju tidaknya perusahaan tergantung pada kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat eaktu dan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan dan diukur dengan kinerja yang telah dikeluarkan”.

Ribbins (2019:260) ada lima indikator dalam kinerja karyawan yaitu : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Pelatihan Daring dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin baik dan objektif pelatihan daring dan kemampuan kerja yang dilakukan dalam suatu organisasi maka akan semakin baik pula pelatihan dan kemampuan kerja yang di dapat sehingga kinerja dari karyawan tersebut bisa terus meningkat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Hirzi (2021:67) mengenai Pengaruh Pelatihan Daring dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Kantor Bupati bahwa pelatihan daring dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun dalam sebuah organisasi, karyawan harus dipandang sebagai asset yang berharga di organisasi sehingga memerlukan perhatian lebih. Kinerja karyawan merupakan aspek yang penting dan vital dalam menunjang tingkat pertumbuhan suatu perusahaan, karena semakin baik kinerja para karyawan di sebuah perusahaan maka produktivitas perusahaan dapat meningkat, sebaliknya jika kinerja karyawannya buruk maka akan menurun tingkat produktivitasnya. Oleh karena itu untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan ketepatan kebutuhan dan pelatihan online untuk karyawannya serta harus memperhatikan keobjektifan kemampuan kerja yang di terapkan agar karyawan merasa bisa memahami dengan baik serta dapat meningkatkan kinerjanya.

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu **“Terdapat Pengaruh Pelatihan Daring dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**.