BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan Pustaka berisi mengenai penjelasan dari berbagai pengertian yang berkaitan dengan Pengalaman Kerja, Kemampuan, dan Pelatihan serta Kinerja Karyawan. Dan dijelaskan pula berbagai uraian yang berkaitan dengan Pengalaman Kerja, Kemampuan, dan Pelatihan serta Kinerja Karyawan.

2.1.1 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dapat diperoleh dari tempat kerja sebelumnya yang memiliki bidang pekerjaan yang sama dengan yang sedang dihadapi. Pengalaman kerja dapat memengaruhi tingkah laku dan dapat dianggap kesempatan belajar. Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien. Pengalaman kerja dapat membentuk pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang, jika bidang pekerjaan yang ditangani selama masih bekerja merupakan bidang yang sejenis pada akhirnya akan membentuk karakter.

2.1.1.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Marwansyah (2014: 135) “Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya”.

Menurut Hasibuan (2016: 55) mengatakan bahwa “Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman

kerja seorang pelamar kerja, hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi".

Hasibuan (2016: 108) juga memaparkan bahwa "Dengan pengalaman kerja seseorang dapat mengembangkan kemampuan sehingga karyawan tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan sewaktu ia akan dipromosikan, hal ini pegawai yang memiliki kemampuan terbatas karena sudah lama bekerja tetap bisa di promosikan".

Menurut beberapa pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan dalam kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pegalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman kerja merupakan pemahaman terhadap sesuatu yang dirasakan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu yang diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

2.1.1.2 Indikator Pengalaman Kerja

Indikator pengalaman kerja menurut Foster (2014: 2) adalah sebagai berikut:

1. Masa Kerja

   Ukuran tentang masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

   Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Sedangkan keterampilan merujuk pada

kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

   Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.1.3 Faktor yang Memengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2014: 3) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi pengalaman kerja, diantaranya sebagai berikut :

1. Latar belakang pribadi

   Mencangkup pendidikan, kursus, latihan, dan bekerja. Untuk menunjukan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu;

2. Bakat dan minat

   Untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang;

3. Sikap dan kebutuhan

   Untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang;

4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulative

   Untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dam kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-apek teknik pekerjaan.

2.1.1.4 Pengukuran Pengalaman Kerja

Menurut Widodo (2015: 131), pengukuran pengalaman kerja dapat diketahui dari beberapa hal sebagai berikut :

1. Gerakannya mantap dan lancar

   Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

2. Gerakannya berirama

   Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda

   Artinya peka terhadap tanda-tanda seperti akan terjadinya kecelakaan kerja.

4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan

   Karena didukung oleh pengalaman kerja yang dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan lebih siap menghadapinya.

5. Bekerja dengan tenang

   Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

2.1.2 Kemampuan

Kemampuan diartikan kesanggupan dalam melakukan sesuatu. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Kemampuan kerja merupakan tenaga untuk melakukan suatu perbuatan, dimana kemampuan meliputi pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan.. Dengan adanya kemampuan akan memudahkan seseorang untuk bisa mengerjakan suatu pekerjaan

dengan sesuai potensi yang dimilikinya sehingga memberikan hasil yang baik bagi kepuasan pribadi maupun organisasi tempat ia bekerja.

2.1.2.1 Pengertian Kemampuan

Menurut Robbins (2016: 82) kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan**.** Individu yang tingkat kemampuannya tinggi cenderung akan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik, cepat dan tepat.

Menurut Hasibuan (2014: 118) *ability* (kemampuan) adalah menunjukan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan. Kemampuan sesorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya.

Menurut Thoha (2018: 51) kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu dalam mencapai hasil kerja, merupakan unsur kematangan, pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

2.1.2.2 Indikator Kemampuan

Indikator Kemampuan menurut Raharjo, Paramita dan Warso (2018: 52) adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorgansiasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

2. Pelatihan (*Training*)

   Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistemastis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

3. Pengalaman (*Experience*)

   Tingkat penugasan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

4. Keterampilan (*skill*)

   Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

5. Kesanggupan Kerja

   Kondisi dimana seorang pegawai merasa bahwa dia mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya pada perusahaan.

2.1.2.3 Jenis-jenis Kemampuan

Terdapat tiga jenis kemampuan menurut Robbins (2018: 51-52) yaitu sebagai berikut :

1. *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual)

Keahlian konseptual menyangkut kemampuan individu dalam organisasi dalam berbagai fungsi manajerial seperti pengambilan keputusan, penyelesaian konflik, penyusunan strategi dan kebijakan. Kemampuan ini memerlukan dukungan pengetahuan yang harus selalu diperbaharui.

2. *Human Skill* (Kemampuan Bersifat Manusiawi)

   Pada diri individu pada level jabatan apapun, harus memiliki kemampuan ini yang terlihat pada kemampuan bekerja sama, *interrelionship*, komunikasi dalam kelompok, kemampuan-kemampuan seperti itu, harus dimiliki oleh semua manajer pada setiap tingkat manajemen.

3. *Technical Skill* (Kemampuan Teknis)

   Keahlian yang bersifat teknikal adalah kemampuan individu yang lebih bersifat keahlian khusus teknis operasional seperti mengoperasikan alat-alat dan kegiatan-kegiatan yang bersifat administratif lainnya. Kemampuan dan keahlian itu bagi peningkatan efektivitas organisasi diberbagai level harus selalu ditingkatkan guna mencapai tujuan yang diharapkan sejalan dengan perubahan yang dihadapi.

2.1.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan

Handoko (2013: 12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

1. Faktor Pendidikan

   Pendidikan yang diperoleh secara teratur,sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.

2. Faktor Pelatihan

Materi pelatihan,kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Faktor pengalaman kerja

   Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukan seseorang diwaktu yang lalu.

2.1.2.5 Penilaian Kemampuan

Menurut Panggabean (Aprina Wardani, 2017: 28) ada beberapa penilaian kemampuan kerja diantaranya:

1. Identifikasi

   Identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penialain.

2. Observasi

   Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara seksama dan periodik. Semua unsur yang dinilai harus diamati secara seksama agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat. Observasi yang jarang dilakukan dan tidak berkaitan dengan prestasi kerja akan menghasilkan hasil penelitian sesaat dan tidak akurat.

3. Pengukuran

   Dalam pengukuran para penilaian akan memberikan penilaian terhadap tingkat kemampuan karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatan pada tahap observasi.

4. Pengembangan

   Pihak penilaian selain memberikan penilaian terhadap kemampuan kerja kayawan juga melakukan penegmbangan apabila ternyata terdapat perbedaan antara yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja karyawan.

2.1.2.6 Tujuan Penilaian Kemampuan

Menurut Handoko (Aprina Wardani ,2017: 29), penilaian kemampuan kerja karyawan berguna bagi organisasi dan harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan penilaian kemampuan karyawan sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa
2. Untuk mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan di dalam organisasi
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tercapai tujuan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan atasan dalam mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan kebutuhan bawahannya

8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya
9. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan

2.1.3 Pelatihan

Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur secara sistematis dan terorganisir, untuk memberikan pengetahuan yang bersifat teknis dan kemampuan. Untuk tujuan yang terbatas terhadap tenaga kerja non manajer/manajerial personel. Pelatihan memudahkan perusahaan dalam mengisi kebutuhan lowongan jabatan agar dapat segera diisi. Melalui training karyawan mendapatkan pengetahuan-pengetahuan, dengan dikenalkannya mesin-mesin ataupun standar operasional perusahaan terbaru yang akan segera di duduki oleh karyawan tersebut. Pelatihan berarti proses membantu karyawan agar dapat menguasai keterampilan dan memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pelatihan ini dilakukan setelah diterimanya karyawan yaitu dengan lolos seleksi pada tahap awal yang diberikan perusahaan.

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2016: 62) “Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar kerja”.

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2017: 44) “Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk suatu tujuan tertentu”.

Menurut Kasmir (2016: 126) “Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya”.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek untuk membentuk sumber daya manusia mendapatkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan agar karyawan tersebut semakin terampil yang dapat meningkatkan kinerja, dengan memberikan pemahaman dan keterampilan guna memperbaiki kemampuan seseorang.

Tujuan dari pelatihan ini yaitu untuk memperbaiki kinerja karyawan yang dapat memberikan manfaat berupa peningkatan produktifitas kerja agar sesuai dengan tujuan perusahaan dan berfungsi sebagai penyesuaian diri dari lingkungan kerja yang sering berubah seiring kemajuan teknologi. Selain itu, pelatihan juga dapat memberikan kesempatan karyawan untuk menaiki dudukan yang lebih tinggi (Promosi).

2.1.3.2 Komponen-komponen Pelatihan

Terdapat 5 komponen-komponen pelatihan menurut Mangkunegara (2017: 44) ialah sebagai berikut:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.

2. Para pelatih harus memiliki kualifikasi yang memadai.
3. Materi latihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

2.1.3.3 Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan menurut Kasmir (2016: 131) ialah sebagai berikut :

1. Menambah pengetahuan baru

   Artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya. Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara tidak langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.

2. Mengasah kemampuan karyawan

   Maksudnya kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal. Atau dengan kata lain karyawan yang dulunya tidak memiliki kemampuan, maka setelah mengikuti pelatihan menjadi lebih mampu untuk mengerjakan pekerjaannya.

3. Meningkatkan ketaatan

   Artinya dengan mengikuti pelatihan karywan menjadi lebh taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Biasanya dengan mengikuti pelatihan maka karyawan diberitahu tentang segala suatu kebijakan dan aturan perusahaan.Karywan juga diberitahukan tentang sanksi-sanksi yang diberikan apabila melanggar. Demikian pula ada *reward* yang akan diterima jika mematuhi segala aturan yang telah diteteapkan.

2.1.3.4 Metode Pelatihan

Metode pelatihan menurut Kasmir (2016: 138) ada dua macam, yaitu sebagai berikut:

1. Metode Praktis *(On the Job Training*)

   Metode ini memberikan pelatihan kepada karyawan sambil bekerja, artinya karyawan langsung dilatih dengan pekerjaan yang akan di tanganinya. Biasanya metode ini dilakukan karena kondisi kebutuhan perusahaan yang mendesak. Pertimbangan lainnya karena peserta pelatihan dinilai sudah memiliki pengalaman tertentu, sehingga tinggal menyesuaikan diri dan memperdalam dengan pekerjaan yang baru.

   Dalam *On The Job Training* calon karyawan diberitahukan pengetahuan tentang:

   a. Struktur Organisasi yang ada dalam perusahaan
   b. Bekerja dalam berbagai macam keterampilan
   c. Melatih karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan
   d. Magang di bagian-bagian tertentu atau cabang tertentu
   e. Penugasan tugas sementara.

2. Teknik Presentasi dan Metode Stimulasi

   Teknik presentasi memberikan pemahaman kepada karyawan melalui tatap muka secara langsung. Artinya pelatihan diberikan didalam ruangan tertentu. Instruktur memberikan materi langsung ke peserta pelatihan dan peserta dapat menanggapi materi yang diberikan. Model pelatihan semacam ini dapat dilakukan dengan cara:

a. Sistem perkuliahan dikelas
b. Presentasi video
c. Konferensi
d. Workshop
e. Atau gabungan dari salah satunya.

2.1.3.5 Keuntungan Pelatihan

Menurut Kasmir (2016: 128) keuntungan penelitian bagi karyawan maupun perusahaan setelah mengikuti pelatihan yaitu:

1. Akan memiliki kemampuan

   Setelah mengikuti pelatihan, kemampuan calon karyawan akan bekerja lebih baik terutama dalam hal kecepatan, ketepatan dan kesempurnaan hasil pekerjaannya.

2. Sikap dan mental karyawan

   Artinya dalam pelatihan juga dilatihl untuk menanamkan sikap mental karyawan menjadi lebih baik, sikap dan mental karyawan diharapkan menjadi lebih positif dibandingkan sebelumnya.

3. Kerja sama

   Artinya di lembaga pelatihan karyawan dibentuk untuk dapat bekerjasama antar teman dan saling menghargai. Dengan terbentuknya kerja sama ini tentu akan berlanjut setelah mereka bekerja samal nantinya, sehinggal kepentingan individul dapat diminimalkan

4. Disiplin Kerja

Artinya karyawan yang mengikuti pelatihan juga diajarkan tentang disiplin dalam bekerja, sehingga setelah menyelesaikan pelatihan, maka disiplin kerjanya telah tertanam. Disiplin artinya karyawan akan memandang penting serta menaati waktu kerja, mulai dari jam masuk kerja, mengerjakan pekerjaan sampai tuntas tanpa menunda serta mengikuti jam pulang kerja sesuai aturan yang telah di tetapkan.

5. Perilaku Karyawan

   Pelatihan juga akan mampu mengubah pandangan atau perilaku karyawan ke arah yang lebih positif. Artinya selama pelatihan, calon karyawan akan dilatih dan dibentuk untuk memiliki perilaku yang positif sesuai dengan aturan perusahaan.

6. Jenjang Karier

   Dengan melalui pelatihan calon karyawan akan dapat menentukan jenjang kariernya ke depan, karena salah satu cara untuk meningkatkan jenjang karier adalah mengikuti pelatihan sebanyak mungkin.

7. Loyalitas dan rasa memiliki

   Dengan mengikuti pelatihan juga akan meningkatkan loyalitas atau kesetiaan calon karyawan kepada perusahaan. Bahkan saat mengikuti pelatihan karyawan juga akan meningkatkan rasa memiliki dan bagian dari perusahaan, sehingga akan bersungguh-sungguh dalam bekerja dan membela perusahaan dalam berbagai kepentingan dengan berbagai cara. Kesetiaan karyawan sangat penting dan perlu dijaga terus-menerus.

8. Pengetahuan Baru

Artinya dalam pelatihan semua informasi yang akan diberikan, sehingga makin sempurnalah pengetahuan yang diperoleh calon karyawan. Tentu saja ini akan memudahkan karyawan menyelesaikan setiap pekerjaan yang di pegangnya.

2.1.3.6 Indikator Pelatihan

Untuk mengukur pelatihan terdapat beberapa indikator dalam melakukan penilaian terhadap pelatihan, menurut Kasmir (2016: 140) diantaranya:

1. Instruktur

   Untuk meningkatkan *skill* dari karyawan maka pelatih yang akan dipilih dalam program pelatihan pun harus benar-benar memiliki kualifikasi yang baik sesuaidengan bidangnya, kompeten dan memiliki pendidikan untuk pelatihan yang baik pula.

2. Peserta

   Peserta pelatihan harus dipilih sesuai kualifikasi tertentu dan harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi Pelatihan

   Materi yang digunakan untuk pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan yang diadakan oleh suatu perusahaan, dan materi pelatihan harus update agar para peserta dapat mengikuti materi terbaru dan memecahkan masalah yang terjadi pada kondisi sekarang ini.

4. Lokasi Pelatihan

   Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan. Jika dilakukan di dalam perusahaan, khususnya untuk karyawan lama tentu akan membuat jenuh. Apabila dilakukan

untuk karyawan baru akan menambah wawasan mengenai pekerjaan barunya dan akan menyesuaikan dengan lingkungan pekerjaan. Demikian pula untuk lokasi yang berada di luar perusahaan, biasanya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan, terutama bagi karyawan lama. Mereka akan terbebas dari tugas-tugas rutin yang dibebankan kepadanya. Jika dilakukan di dalam perusahaan mereka menjadi tidak fokus mengikuti pelatihan sehingga hasilnya kurang optimal dan dianggap bahwa pelatihan tersebut tidak ada menfaatnya.

5. Lingkungan

   Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif. Demikian pula sebaliknya jika lingkungan pelatihan kurang memadai akan membuat peserta pelatihan merasa tidak nyaman dan berakibat kepada hasil yang diperolehnya kurang maksimal.

6. Waktu Pelatihan

   Waktu Pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Misalnya pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta kelelahan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai dalam pekerjaan sesuai dengan kriteria yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Kinerja yang baik yaitu kinerja yang mengikuti aturan atau prosedur sesuai standar dari perusahaan yang telah di tetapkan. Kasmir (2016: 9) menyebutkan bahwa pimpinan harus

meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan karyawan yang berkinerja tinggilah perusahaan mampu menghasilkan laba yang optimal.

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela, dkk dalam Bintoro (2017: 105) mengatakan bahwa "Kinerja karyawan merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu".

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

Menurut Yosef dan Dian (2018) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dari penelitian beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang sangat penting yang ada dalam sebuah perusahaan maupun organisasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan, dengan kinerja yang tinggi dan tidak malas dari karyawan maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat dan singkat

2.1.4.2 Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Keith Davis dalam Mangkunegara (2017: 67) mengatakan bahwa pencapaian kinerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

   Secara psikologis kemampuan *(ability)* pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge+skill*). Yang berarti pegawai yang IQ nya diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang cukup untuk jabatannya dan terampil dalam dalam menjalankan tugas sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya *(the right man on the right place, the right man on the right job).*

2. Faktor Motivasi

   Sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja akan membentuk motivasi. Motivasi merupakan kondisi yang mampu menggerakan diri seorang karyawan untuk mengarah pada pencapaian tujuan kerja. Sikap mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Yang berarti seorang karyawan sudah paham betul apa yang menjadi target dan tujuan utama yang harus dicapai dengan situasi kerja.

2.1.4.3 Tolak Ukur Kinerja Karyawan

Kasmir (2016: 208) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat dijadikan acuan untuk mengukur kinerja karyawan, diantaranya:

1. Kuantitas Pekerjaan

Menunjukan jumlah pekerjaan yang dihasilkan sebagai syarat yang menjadi standar pekerjaan, dan dinyatakan dalam istilah: jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

2. Kualitas Pekerjaan

   Kualitas yang dimaksud ialah terpenuhinya persyaratan suatu pekerjaan atas kualitas yang sudah ditentukan oleh perusahaan, serta persepsi karyawan terhadap kualitas dan kesempurnaan tugas terhadap kemampuan karyawan.

3. Ketepatan Waktu

   Ketepatan waktu ialah suatu pekerjaan yang diselesaikan dengan memaksimalkan waktu yang sudah ditetapkan diawal, dengan melihat hasil yang diperoleh dalam waktu yang disediakan.

4. Penekanan Biaya

   Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula jika pengeluaran biaya sesuai dengan anggaran maka tidak akan terjadi pemborosan, dan sehingga kinerjanya dianggap baik.

5. Pengawasan

   Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh

karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

6. Hubungan antar Karyawan

   Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerja sama antar karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan untuk melakukan penelitian yang akan memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu juga merupakan upaya peneliti yang digunakan untuk mencari perbandingan dan menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya, dan juga dalam mengkaji dari penelitian terdahulu dapat memberikan alasan untuk membuat hipotesis penelitian. Dalam penelitian terdahulu tidak terdapat penelitian yang sama persis, tetapi tetap dapat dijadikan sebagai referensi dalam memperkaya bahan untuk penelitian ini.

Berikut merupakan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis/ Tahun/ Judul	Hasil Penelitian	Sumber	Perbedaan	Persamaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Dicky Zulkarnain Rona Gah, Andi Hendra Syam (2021) "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar"	Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Mirai Manajemen Vol 6, No 2 (2021), Pages 123 - 136	Perbedaanya tidak terdapat variable pelatihan	Persamaanya terdapat variable Pengalaman Kerja,Kemamp -uan dan Kinerja Karyawan.
2	Harry Triijanuar (2016) "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Badan Kepegawaia, Pendidikan	Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS. Variabel Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Badan	Volume 4 Nomor 10, Oktober 2016 hlm 168-175	Perbedaanya tidak terdapat variabel kemampuan kerja	Persamaanya terdapat variabel pelatihan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

No	Penulis/ Tahun/ Judul	Hasil Penelitian	Sumber	Perbedaan	Persamaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali"	Kepegawaian.			
3	Zainal (2016) "Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil(PNS) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaetn Morowali"	kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali, pengalaman kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS.	e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 6, Juni 2016 hlm 83-90	Perbedaannya tidak terdapat variabel Pelatihan	Persamaanya terdapat variabel Pengalaman Kerja,Kemamp-uan Kerja dan Kinerja Karyawan.
4	*Wungow Raymond Octavianus, Adolfina (2018)* "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap	Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel	Jurnal EMBA Vol.6 No.3 Juli 2018, Hal. 1758 – 1767	Perbedaannya tidak terdapat variabel Kemampuan	Persamaannya terdapat variabel Pengalaman kerja, Pelatihan dan Kinerja Karyawan.

No	Penulis/ Tahun/ Judul	Hasil Penelitian	Sumber	Perbedaan	Persamaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado	pelatihan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom			
5	Reza Fahlevii (2020) "Influence Of *Training And Motivation To The Performance Of Civil Servants On Regional Civil Service Agency Of South* Kalimantan *Province,* Indonesia"	Terdapat pengaruh Pelatihan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	*European Journal of Human Resource Managemen t Studies - Volume* 4. *Issue* 2. 2020	Perbedaannya yaitu tidak terdapat variabel Pengalaman kerja dan Kemampuan	Persamaanya yaitu terdapat variabel Pelatihan dan kinerja karyawan
6	Mega Putri S. Tuela,Irvan Trang,Yantje Uhing (2019) "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Kaeyawan"	Pengalaman kerja dan kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Oktober 2019, Hal. 5802-5811	Perbedaannya tidak terdapat variabel pelatihan	Persamaannya yaitu terdapat variabel pengalaman kerja dan kemampuan

No	Penulis/ Tahun/ Judul	Hasil Penelitian	Sumber	Perbedaan	Persamaan
(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(6)**
7	Rosmi,Syamsir (2020) "*The Influence Of Integrity and Work Experience On Employee Performance* "	Pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan	IJRAR March 2020, Volume 7, Issue 1	Perbedaannya tidak terdapat variabel pelatihan dan kemampuan	Persamaannya terdapat variabel pengalaman kerja dan kinerja karyawan
8	Senda Yunita Leatemia (2018) "Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku"	Variabel Pelatihan tidak memengaruhi kinerja pegawai, Variabel pengalaman kerja mempengaruhi kinerja pegawai	Leatemia Jurnal Manis Volume 2 Nomor 1, Januari 2018	Perbedaannya yaitu tidak ada variabel Kemampuan	Persamaannya yaitu terdapat variabel Pelatihan, Pengalaman kerja dan kinerja Karyawan
9	Nurhaedah,Sukmawati Mardjuni,H. M. Yusuf Saleh (2018) "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	(Jurnal Ilmu Administrasi) Vol 7 (1), Juni 2018	Perbedaannya yaitu tidak terdapat variabel Pengalaman Kerja dan Pelatihan	Persamaannya yaitu terdapat variabel Kemampuan dan Kinerja Karyawan

No	Penulis/ Tahun/ Judul	Hasil Penelitian	Sumber	Perbedaan	Persamaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep"				
10	Rano, Abdul Kadir (2022) "*Effect Of Work Ability and Discipline on Employee Performance* (*Study at PT. Binuang Mitra Bersama*)"	Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Secara simultan Kemampuan Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan daripada Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Business and Management Vol. 1, No 2, Page 9-17, April, Year 2022	Perbedaannya tidak terdapat variabel Pengalaman kerja dan Pelatihan	Persamaannya terdapat variabel Kemampuan kerja dan Kinerja Karyawan
11	Ni Luh Putu Ria Adnyani, A.A.Sagung Kartika Dewi (2019) "Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembang a n Karier Karyawan"	Variabel Pengalama n Kerja berpengaru h Positif dan Signifikan terhadap Pengemba ngan karier. Variabel Pelatihan berpengaru h Positif dan signifikan terhadap	E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 7, 2019 :4073-4101	Perbedaannya tidak terdapat variabel Kemampuan dan Kinerja Karyawan.	Persamaannya terdapat variabel Pengalaman kerja dan Pelatihan

No	Penulis/ Tahun/ Judul	Hasil Penelitian	Sumber	Perbedaan	Persamaan
(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(6)**
		Pengembangan Karier.			
12	Fitri Rezeki,Rahmat Hidayat (2021) "*The Effect Of Training,Work Stress And Work Ability On Work Performance PT. Mukti Mandiri Lestari*"	Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap pelatihan PT. Mukti Mandiri Lestar dan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja.	The Management Journal of BINANIAGA Vol. 06, No. 02, December 2021	Perbedaannya tidak terdapat variabel Pengalaman kerja	Persamaannya terdapay Pelatihan,Kem-ampuan dan Kinerja Karyawan
13	Hermawan, Amelia Wulandari, Andini Mirza Buana, Vicky Sanjaya (2020) "Pengaruh Kompetensi, Insentif Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lampung"	Pengalama n kerja berpengaru h positif terhadap kinerja karyawan	Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO) Vol 1, Nol 1, 2020, 71-83	Perbedaannya tidak terdapat variabel Pelatihan dan Kemampuan	Persamaannya terdapat variabel pengalaman kerja dan kinerja karyawan
14	Yosef Ferry Pratama, Dian Wismar'ein (2018)	Pelatihan kerja secara parsial berpengaru h positif dan	*Business Management Analysis Journal* (BMAJ)	Perbedaannya tidak terdapat variabel Kemampuan dan	Persamaannya terdapat Variabel Pelatihan dan

No	Penulis/ Tahun/ Judul	Hasil Penelitian	Sumber	Perbedaan	Persamaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	"Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"	signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomaju Textindo	Vol. 1 No.1 - Oktober 2018	Pengalaman Kerja	Kinerja Karyawan
15	Yuyun Yuniar Darmawan,Wayan Gede Supartha, Agoes Ganesha Rahyuda (2017) **"**Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Di Prama Sanur Beach-Bali**"**	Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.3 Vol. 06. No 03 (2017): 1265-1290	Perbedaannya tidak terdapat variabel Pengalaman kerja dan Kemampuan	Persamaanya terdapat variabel pelatihan, dan kinerja karyawan
16	B.Tiurmawati Lubis, Welfrina Situmorang, Jenni Tarigan, Veramika Sembiring (2022) "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap	Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kemampuan Kerja memiliki pengaruh	JURNAL GLOBAL MANAJEMEN, Vol. 11, No. 2, (2022) Desember: 12 -21	Perbedaannya tidak terdapat variabel Pelatihan	Persamaanya terdapat variabel Pengalaman Kerja,Kemamp-uan dan Kinerja Karyawan

No	Penulis/ Tahun/ Judul	Hasil Penelitian	Sumber	Perbedaan	Persamaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kinerja Karyawan Pada Kakikku Family Reflexologi Center Medan"	yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan			
17	Neno Apriyanto Kusuma, Mochammad Djudi, Arik Prasetya (2016) "Pengaruh Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Para-Medis Rsia Buah Hati Pamulang Tangerang Selatan)"	variabel on the job training berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja, variabel off the job training berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja, variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh antara variabel on the job training terhadap	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 31 No. 1 Februari 2016	Perbedaannya tidak terdapat variable Pengalaman Kerja	Persamaanya terdapat variabel Pelatihan, Kemampuan dan Kinerja Karyawan

No	Penulis/ Tahun/ Judul	Hasil Penelitian	Sumber	Perbedaan	Persamaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		kinerja karyawan dan tidak terdapat pengaruh langsung antara variabel off the job training terhadap kinerja karyawan.			
18	Andika Dwi Putra Pamungkas, Djamhur Hamid, Arik Prasetya (2017) "Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero)"	Variabel Pendidikan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap variabel Kamampuan Kerja, variabel Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kemampuan Kerja, variabel Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Pengalaman	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 43 No.1 Februari 2017	Perbedaannya tidak terdapat variable Pelatihan	Persamaanya terdapat variable Pengalaman Kerja, Kemampuan dan Kinerja Karyawan

No	Penulis/ Tahun/ Judul	Hasil Penelitian	Sumber	Perbedaan	Persamaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan			
19	Anrinza, Rizal syarief dan M. Joko affandi (2017) "Pengaruh pelatihan Dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi Kementerian komunikasi dan Informatika".	Variabel Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 3 No. 2, Mei 2017	Perbedaannya yaitu tidak ada variabel Pengalaman kerja	Persamaannya yaitu terdapat variabel Pelatihan dan kinerja karyawan

2.2 Kerangka Pemikiran

Di dalam sebuah perusahaan terdapat sumber daya yang sangat penting untuk kelangsungan hidup perusahaan, yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia

dapat dikelola dan dikembangkan dengan baik oleh sebuah perusahaan dengan dilakukannya strategi pengembangan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan bersama itu tentunya juga perusahaan tersebut mencari sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas dan memiliki keterampilan yang sesuai, dengan itu sumber daya manusia yang unggul dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Perusahaan pasti memiliki kriteria dan standar kualitas dalam memilih seorang karyawan yang akan bekerja di tempatnya, oleh karena itu perusahaan harus bisa menilai calon karyawan nya dari berbagai pertimbangan salah satunya dari berapa lama atau banyak pengalaman seseorang. Pengalaman kerja dapat diukur dari kemampuan karyawan, karena kemampuan setiap orang akan terlihat dari keterampilan dan sejauh mana seseorang itu memiliki pengetahuan.Setiap orang pasti memiliki pengalaman yang berbeda dan salah satu pengalaman yang bermanfaat untuk seorang karyawan yaitu pelatihan, karena dalam pelatihan biasanya karyawan akan memperoleh pengalaman dari penugasan baru yang berbeda dari penugasan yang selalu dilakukannya. Aadapun indikator pengalaman kerja menurut Foster (2014: 2) yaitu (1) Masa kerja; (2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan; (3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Dengan indikator tersebut maka seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja lebih mampu menguasai peralatan kerja yang mendukung terhadap pekerjaan yang dikerjakannya dan juga dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Zulkarnain dkk (2021) mengatakan Semakin banyak pengalaman yang diperoleh akan semakin cakap dia dalam melaksanakan pekerjaannya,

sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Serta diperkuat oleh penelitian dari Lubis dkk (2022) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa seorang pegawai yang telah diberikan pengalaman dapat mewujudkan suatu pencapaian yang baik atau kinerja yang cukup meyakinkan.

Selain itu, Pelatihan menjadi strategi untuk perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja. Dilakukan nya pelatihan bertujuan untuk memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab di perusahaan, sehingga pelatihan memiliki peran yang sangat besar untu membekali dan meningkatkan kualitas atau mutu tenaga kerja. Menurut Raymond (2018) mengatakan bahwa "Pelatihan itu sendiri merupakan proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan". Adapun indikator pelatihan menurut Kasmir (2016: 140) yaitu (1) instruktur; (2) peserta; (3) materi; (4) lokasi; (5) lingkungan; (6) waktu pelatihan. Jika indikator tersebut dapat dilakukan dengan baik, maka karyawan yang telah mengikuti pelatihan dan memahami materi pelatihan tersebut maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan adanya pelatihan di perusahaan seringkali dari karyawan tersebut kurang mau dalam mengikuti pelatihan tersebut. Dikarenakan pengalaman kerja yang tinggi mereka beranggapan merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya karena sudah dianggap menjadi kebiasaan, hal ini tentunya akan dapat mengurangi kemampuan kerja karyawan. Begitulah

permasalahan yang terjadi bahwa pelatihan dan pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kemampuan.

Menurut Yuyun dkk (2017) mengatakan semakin baik pelatihan yang diberikan oleh manajemen terhadap karyawan maka semakin baik juga kinerja karyawan tersebut, diperkuat juga oleh penelitian dari Raymond (2018) bahwa variabel pelatihan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam suatu pelatihan orientasi atau penekannya pada tugas yang harus dilaksanakan (*job orientation*), hal ini juga baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Apriyanto dkk (2016) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja.

Kemampuan juga berpengaruh bagi kinerja karyawan. Menurut Blanchard dan Hersey dalam Diah Ayu (2013) Kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaannya tersebut berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaannya. Kemampuan berkenaan dengan kapasitas setiap orang untuk melakuakan beberapa tugas dalam suatu pekerjaan. Indikator dalam kemampuan menurut Raharjo (2018:52) adalah (1) Pengetahuan; (2) Pelatihan; (3) Pengalaman; (4) Keterampilan; (5) Kesanggupan Kerja. Jika indikator kemampuan ini dilakukan dengan baik, maka karyawan tersebut yang memiliki kemampuan dalam diri maupun dari ilmu yang di dapatkan dari orang lain yang dapat membangun kualitas diri maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut penelitian dari Zainal (2016) variabel kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dari hasil tersebut

menyimpulkan bahwa kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dicapai oleh seorang pegawai, serta diperkuat oleh penelitian Oktaviyani dkk (2020) yaitu variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai sesuatu yang sangat penting yang ada dalam sebuah perusahaan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja karyawan yang baik merupakan hal yang diinginkan oleh perusahaan manapun, agar dapat memenuhi tujuan visi misi perusahaan. Kinerja Karyawan juga merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi dalam mencapai tujuannya.

Untuk itu pengembangan sumber daya manusia menekankan pada keterampilan dan keahlian dalam pengelolaan tugas perusahaan untuk menghasilkan produktifitas secara menyeluruh dengan baik, Selain itu dengan meningkatkan kemampuan dapat mengoptimalkan suatu pekerjaan secara maksimal dan mampu menghasilkan kinerja dengan *output* tepat waktu.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan merupakan sesuatu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, kemampuan disini dapat memediasi pengalaman kerja dan pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dalam sebuah perusahaan dengan adanya pengalaman kerja serta dilakukannya pelatihan melalui kemampuan yang baik akan

menjadikan modal utama dalam mendapatkan kinerja karyawan yang sukses dan akan menguntungkan perusahaan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian yaitu: Terdapat pengaruh positif antara Pengalaman Kerja dan Pelatihan melalui Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan.