

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan goal setting theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai grand theory. Goal setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang menekankan pada pentingnya hubungan yang ditetapkan dan suatu kinerja yang dihasilkan. Jika seorang individu memiliki komitmen dalam mencapai tujuannya, maka komitmen itu akan mempengaruhi kinerjanya.

Menurut Locke & Latham dalam Miles (2012:129) menurut goal setting theory, tingkat kinerja tertinggi dapat dicapai ketika suatu tujuan sulit dan lebih spesifik. Semakin sulit tujuan yang diberikan kepada seseorang, semakin besar tingkat kinerja yang dihasilkan. Ketika tujuan spesifik dan sulit ditetapkan untuk karyawan, maka pencapaian tujuan dengan memberikan karyawan dasar evaluasi yang objektif dan tidak ambigu akan meningkatkan efektivitas kinerja mereka.

Menurut Locke, Locke & Latham dalam Miles (2012:130) seseorang dapat termotivasi untuk mengarahkan perhatian mereka dan mencapai tujuan dalam sebuah organisasi. Tujuan memiliki aspek internal dan eksternal bagi individu. Secara internal tujuan merupakan tujuan akhir pencapaian yang diinginkan, sedangkan eksternal tujuan merujuk karyawan ke objek atau kondisi yang dicari seperti, sebagai tingkat kinerja, penjualan kepada pelanggan, atau promosi.

Goal setting theory memiliki hubungan dengan sumber daya manusia yang

mana setiap perusahaan menginginkan kualitas sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia yang profesional dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan karyawan. hal ini dilakukan untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. Tercapainya suatu tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Semakin sulit tujuan yang ditetapkan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Latar belakang pendidikan menjadi dasar dalam seleksi karyawan yang mana juga menjadi gambaran suatu kinerja dan menentukan jabatan yang akan diberikan. Semakin tinggi jabatan yang diinginkan, maka semakin tinggi juga tingkat pendidikan yang harus dimiliki.

Pengalaman kerja merupakan gambaran tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang diukur dari masa kerja. Semakin lama masa kerjanya maka semakin banyak pengetahuan dan keterampilan yang dikuasai. Karyawan yang memiliki banyak pengetahuan dan keterampilan akan menetapkan tujuan yang lebih spesifik, seperti kenaikan jabatan atau membuka bisnis yang sesuai dengan pengetahuan yang sudah didapatkan sebelumnya.

Pelatihan merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan kerja tidak hanya dibekali keterampilan kerja saja, namun juga di berikan motivasi dalam bekerja. Seorang karyawan akan lebih tertantang dan termotivasi apabila telah menetapkan tujuannya dalam bekerja seperti jenjang karir dalam perusahaan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu atau cara tentang mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat (Setiani, 2013:39). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan berbagai teknik dan pendekatan yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dari pekerja untuk mencapai visi organisasi melalui serangkaian misi dan program kerja yang sudah ditetapkan pimpinan (Tannady, 2017:29).

Disimpulkan dari definisi di atas bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengelola dan mengatur hubungan antar manusia yang bertujuan untuk pengembangan diri setiap individu dalam suatu organisasi atau perusahaan.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Abdullah (2017:4) tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat tujuan, yaitu :

1) Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para

manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia organisasional.

2) Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika kriteria manajemen sumber daya manusia lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3) Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4) Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus di pertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, maka kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan dalam Ningrum (2021:6) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1) Fungsi Manajerial

(a) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk terwujudnya suatu tujuan.

Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

(b) Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

(c) Pengarahan

Pengarahan merupakan kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

(d) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2) Fungsi Operasional

(a) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

(b) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

(c) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

(d) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

(e) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

(f) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan, tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

(g) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3 Latar Belakang Pendidikan

a. Definisi Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan dapat diartikan sebagai proses dengan berbagai sistem tertentu untuk memperoleh wawasan, pemahaman, dan cara berperilaku yang sesuai dengan kebutuhan. Semakin tinggi latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh sumber daya manusia maka semakin baik pula kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut (Pitriyani & Halim, 2020:62). Peranan pendidikan sangat penting dalam kehidupan masyarakat sekarang, karena tinggi rendahnya pendidikan menentukan baik buruknya kualitas sumber daya manusia.

Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu akan terlihat prestasinya pada saat seleksi tentang bidang yang dikuasainya (Damayanti, 2021:1095). Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang

pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab (Adibah, 2014:15).

Disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan sangat penting dalam proses seleksi karyawan yang mana nantinya berkaitan dengan kinerjanya. Sumber daya manusia yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu akan terlihat prestasinya yang akan dipertimbangkan dalam penempatan kerja. Semakin tinggi latar belakang pendidikannya, maka semakin tinggi pula kualitasnya.

b. Indikator Latar Belakang Pendidikan

Menurut Adibah (2014:16) indikator latar belakang pendidikan di uraikan sebagai berikut:

1) Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan 18 Jenjang pendidikan formal terdiri dari:

- (a) Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- (b) Pendidikan atas, yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.
- (c) Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

2) Spesifikasi/Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut, perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan terlebih dahulu agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

2.1.4 Pengalaman Kerja

a. Definisi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya (Usman & Nisa, 2021:7). Pengalaman kerja merupakan gambaran dari tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan karyawan (Pitriyani & Halim, 2020:61).

Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu (Sastrohadiwiryo dalam Mamangkey et al.,2015:738). Keuntungan seseorang yang memiliki pengalaman kerja adalah dapat membantu mempersiapkan diri untuk menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan barunya. Menurut Usman & Nisa (2022:7) Pengalaman kerja seorang pelamar harus menjadi pertimbangan utama dalam proses seleksi karyawan. Orang yang berpengalaman adalah calon karyawan yang siap pakai.

Disimpulkan dari beberapa devinisi di atas bahwa pengalaman kerja seorang karyawan menjadi modal utama dalam seleksi karyawan yang mana pengalaman

kerja seorang karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Pengalaman kerja karyawan dapat di lihat dari masa dan jenis kerja yang mana orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan siap pakai dan memiliki kinerja yang baik.

b. Faktor-Faktor Pengalaman Kerja

Menurut Hani Handoko dalam Pitriyani & Halim (2020:61) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja sebagai berikut:

- 1) Latar belakang pribadi yang mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lain.
- 2) Bakat dan minat (optitude and interest) untuk memperkirakan minat dan kepastian atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (attitudes dan needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.

c. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Pitriyani & Halim (2020:62) indikator-indikator pengalaman kerja meliputi:

- 1) Lama waktu/masa kerja

Ukuran mengenai lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas pekerjaan dan telah dilaksanakan dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

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

2.1.5 Pelatihan

a. Definisi Pelatihan

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Safitri, 2019:242). Menurut Mangkunegara dalam Elizar & Tanjung (2018:49) pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik sesuai dengan standar.

Pelatihan merupakan suatu sistem kerja yang harus diikuti atau dilaksanakan oleh karyawan untuk memperbaiki kemampuan kerjanya dalam penerapan pelaksanaan pekerjaan yang dihadapi, guna meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap karyawan yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya (E. Safitri, 2013:1048). Pelatihan kerja dilakukan dengan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan jabatan, pelatihan dilakukan dalam jangka waktu

singkat untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja (Winarto & Laela, 2016:262).

Disimpulkan dari beberapa definisi di atas bahwa pelatihan merupakan sistem kerja yang harus diikuti atau dilaksanakan oleh karyawan untuk melatih atau memperbaiki kemampuan kerjanya serta peningkatan pengetahuan dan keterampilan tertentu kepada karyawan dalam jangka waktu singkat. Pelatihan kerja ini bertujuan agar karyawan semakin terampil dalam menjalankan tanggung jawabnya sesuai standar perusahaan.

b. Metode Pelatihan *In House Training (IHT)*

Menurut Purwanto (2012: 96) *in house training* adalah program dan metode pelatihan, pendidikan untuk jabatan/posisi tertentu yang diselenggarakan dengan cara langsung bekerja sehingga dapat belajar dan meniru suatu pekerjaan dengan bimbingan seorang pengawas. Sementara itu, *in house training* (pendidikan dan pelatihan) menurut Simamora (2003: 25) merupakan suatu proses secara sistematis merubah perilaku para karyawan menuju suatu arah tertentu untuk meraih tujuan suatu organisasi, dimana dalam pelatihan tersebut diciptakan suatu lingkungan dimana karyawan bisa mempelajari sikap, keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku yang berkaitan dengan suatu pekerjaan.

Dari beberapa uraian di atas, *in house training* adalah program pelatihan kerja yang diselenggarakan di tempat tersendiri (kerja) sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan karyawan, atas permintaan pihak pemberi kerja, dengan materi yang disesuaikan dengan kebutuhan.

c. Faktor-Faktor Pelatihan

Menurut Rivai dalam Elizar & Tanjung (2018:49) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain:

- 1) Materi yang dibutuhkan, Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan untuk pengajaran keahlian khusus.
- 2) Metode pelatihan, yang digunakan melalui metode-metode pelatihan yang secara sistematis.
- 3) Prinsip pembelajaran, Materi yang digunakan berupa pelatihan yang diberikan.
- 4) Ketetapan dan kesesuaian fasilitas, fasilitas sangat menunjang bagi terlaksananya program pelatihan.
- 5) Kemampuan peserta pelatihan.

d. Indikator Pelatihan

Menurut Sofyandi dalam Elizar & Tanjung (2018:49) indikator program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

- 1) Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu up to date.
- 2) Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- 3) Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.

- 4) Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
- 5) Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

2.1.6 Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok suatu organisasi, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ningrum, 2021:14). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan, organisasi atau departemen secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode penilaian tertentu (Tannady, 2017:152). Mengukur keberhasilan kinerja pegawai atau kinerja sebuah organisasi sangat diperlukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang telah diraih. Sehingga bisa dilakukan evaluasi setelah diketahui tingkat kinerja yang telah dicapai (Damayanti, 2021:1095).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan yang dapat diukur untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang diraih sehingga bisa dilakukan evaluasi.

b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Ningrum (2021:13) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari dua faktor yaitu:

- 1) Faktor Internal, berkaitan dengan sifat-sifat seseorang misalnya kinerja yang baik disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras.
- 2) Faktor Eksternal, berkaitan dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Ningrum (2021:13) indikator kinerja dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja masing-masing karyawan.
- 3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian, peneliti telah mengamati hasil penelitian terdahulu. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran apakah hasil penelitian tersebut mendukung atau tidak. Hasil penelitian terdahulu diantaranya sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Analisis Data	Hasil
1.	Erma Safitri (2013)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya	X_1 = Pelatihan X_2 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Trisofia Junita Mamangke, Altje Tumbel & Yantje Uhing (2015)	Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado	X_1 = Pelatihan X_2 = Pengalaman Kerja X_3 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Pengalaman kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Sidik Wahyudi (2015)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan RSU PKU Muhammadiyah Bantul	X_1 = Latar Belakang Pendidikan X_2 = Pelatihan X_3 = Kompensasi Y = Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Charles Adi Winarto & Siti Laela (2016)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Nissan Cibubur	X_1 = Pelatihan X_2 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Ada pengaruh yang signifikan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
5.	Bachtiar Arifudin Husain (2018)	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang Bumi Serpong Damai)	X = Pengalaman Kerja Y = Kinerja Karyawan	Regresi linier sederhana	Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6.	Elizar & Hasrudy Tanjung (2018)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang	X_1 = Pelatihan X_2 = Kompetensi X_3 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Pegawai	Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Analisis Data	Hasil
7.	Liya Eri Aristanti (2018)	Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali)	$X_1 =$ Pendidikan $X_2 =$ Pengalaman Kerja $X_3 =$ Kemampuan Kerja $Y =$ Kinerja Karyawan	Regresi linier ganda	Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Debby Endayani Safitri (2019)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus PT. Batam	$X =$ Pelatihan $Y =$ Kinerja Karyawan	Regresi linier sederhana	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Recky Ponto, Christoffel J Kojo & Mac Donald Walangitan (2019)	Effect Of Education And Training On Improving Employee Perfomance At The North Sulawesi Political And National Unity Agency	$X_1 =$ Education $X_2 =$ Training $Y =$ Employee performance	Regresi linier ganda	Pendidikan berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
10.	Armita (2020)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo	$X_1 =$ Latar Belakang Pendidikan $X_2 =$ Pengalaman Kerja $Y =$ Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Amanul Fiqra (2020)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Honda Malang	$X_1 =$ Latar Belakang Pendidikan $X_2 =$ Pengalaman kerja $Y =$ Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
12.	Pitriyani & Abd. Halim (2020)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat	$X_1 =$ Pengalaman Kerja $X_2 =$ Latar Belakang Pendidikan $X_3 =$ Kompensasi $Y =$ Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi atas kinerja pegawai, baik sebagian maupun secara bersamaan mempunyai efek positif dan signifikan.
13.	Erni Sukmawati, Sri Langgeng Ratnasari & Zulkifli (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus Yayasan	$X_1 =$ Gaya Kepemimpinan $X_2 =$ Komunikasi $X_3 =$ Pelatihan $X_4 =$ Etos Kerja $X_5 =$ Karakteristik Individu $Y =$ Kinerja	Regresi linier berganda	Pelatihan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Analisis Data	Hasil
		Al Muhajirin (Dotamana Indah Batam)			secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
14.	Retno Damayanti (2021)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Louis Kienne Hotel Group Semarang	$X_1 =$ Latar Belakang Pendidikan $X_2 =$ Pengalaman Kerja $Y =$ Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Dari dua variabel independen, pengalaman kerja adalah variabel yang paling berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
15.	Osly Usman & Jauzaa Zahrotun Nisa (2021)	Effect Of Work Experience, Competency, And Work Motivation On Employee Performance (Case Study On UNJ Office Administration Students)	$X_1 =$ Work Experience $X_2 =$ Competency $X_3 =$ Work Motivation $Y =$ Employee Performance	Regresi linier berganda	Pengalaman kerja, kompetensi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sumber: Data diolah 2022

Erma Safitri (2013) dengan hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mamangkey et al., (2015) dengan hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sidik Wahyudi (2015) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Charles Adi Winarto & Siti Laela (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bengkel Nissan Cibubur.

Bachtiar Arifudin Husain (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa

pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Elizar & Hasrudy Tanjung (2018) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Liya Eri Aristanti (2018) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Debby Endayani Safitri (2019) dengan hasil penelitian ini adalah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Batam.

Ponto et al (2019) hasil penelitian menunjukkan Pendidikan berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Armita (2020) dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Amanul Fiqra (2020) dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pitriyani & Abd. Halim (2020) dengan hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi atas kinerja pegawai, baik sebagian maupun secara bersamaan mempunyai efek positif

dan signifikan.

Sukmawati et al (2020) hasil penelitian Pelatihan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Retno Damayanti (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari dua variabel independen, pengalaman kerja adalah variabel yang paling berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Osly Usman & Jauzaa Zahrotun Nisa (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif terhadap pengalaman kerja. Secara simultan berpengaruh signifikan antara variabel pengalaman kerja, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja.

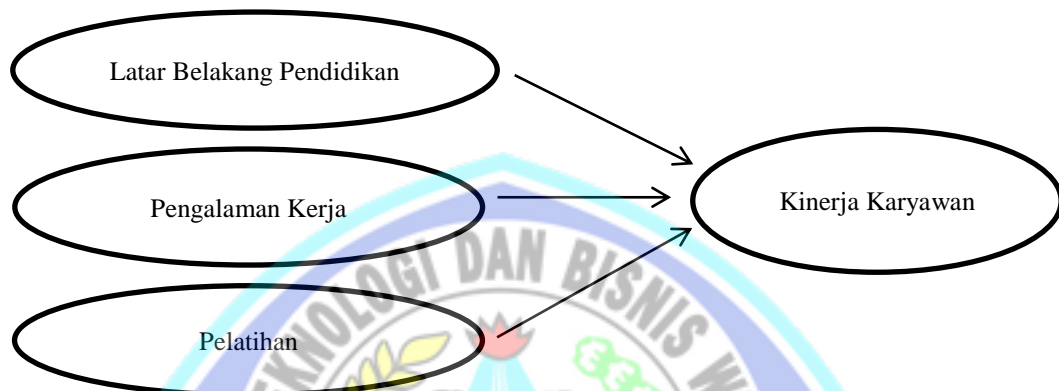
2.3 Kerangka Penelitian

Dalam kerangka penelitian ini terdapat Grand Theory dan kerangka konseptual atau paradigma penelitian. Grand theory merupakan teori-teori yang mendasari berbagai teori-teori lain di bawahnya. Grand theory juga dapat dikatakan sebagai dasar terlahirnya teori-teori lain dalam berbagai level. Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini ialah Goal Setting Theory.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Grand Teori dan Penelitian Terdahulu

Penelitian kuantitatif yang di landasi pada suatu asumsi bahwa suatu gejala itu dapat di klasifikasikan dan hubungan gejala bersifat kausal (sebab akibat), maka dapat dilakukan penelitian dengan memfokuskan kepada beberapa variabel saja. Pola hubungan antara variabel yang akan di teliti tersebut selanjutnya disebut “paradigma penelitian” atau “kerangka penelitian” (Paramita *et al.*, 2021:46).



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual
Sumber: Data diolah peneliti 2022

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bengkel di Kecamatan Ranuyoso, Kabupaten Lumajang. Maka dari Grand Theory dan paradigma penelitian ini harus di ajukan hipotesis tersebut.

Pada gambar 2.2 terdapat tiga variabel independen (X) yaitu latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan serta satu variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Variabel independen (X) bisa dijelaskan paradigmanya yaitu latar belakang pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan hubungan logis antara dua atau lebih variabel berdasarkan teori masih harus di uji kembali kebenarannya. Pengujian yang berulang-ulang atas hipotesis yang sama akan semakin memperkuat teori yang mendasari atau dapat juga terjadi sebaliknya, yaitu meloka teori (Paramita *et al.*, 2021:53). Berdasarkan permasalahan yang ada, hipotesis yang dapat diambil dari penelitian ini sebagai berikut:

a. Hipotesis pertama

Menurut Pitriyani & Halim (2020:62) Pendidikan diartikan sebagai proses dengan berbagai sistem tertentu untuk memperoleh wawasan, pemahaman, dan cara berperilaku yang sesuai dengan kebutuhan. Semakin tinggi latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh sumber daya manusia maka semakin baik pula kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut. Berdasarkan penjelasan tersebut latar belakang pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Aristanti (2018), Fiqra (2020), Pitriyani & Halim (2020), Damayanti (2021) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian Wahyudi (2015), Armita (2020), menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berlandaskan hasil penelitian terdahulu terdapat pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan, maka dijelaskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H_1 : Terdapat pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan

Bengel di Kecamatan Ranuyoso, Kabupaten Lumajang.

b. Hipotesis kedua

Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya (Usman & Nisa, 2021:7). Berdasarkan penjelasan tersebut pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Husain (2018), Armita (2020), Fiqra (2020), Pitriyani & Halim (2020), Damayanti (2021), Usman & Nisa (2021) yang menunjukkan hasil penelitian pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Mamangkey *et al* (2015) menyatakan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berlandaskan hasil penelitian terdahulu pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis kedua dijelaskan sebagai berikut:

H_2 : Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Bengel di Kecamatan Ranuyoso, Kabupaten Lumajang.

c. Hipotesis ketiga

Menurut Mangkunegara dalam Elizar & Tanjung (2018:49) Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik sesuai dengan standar. Berdasarkan pengertian tersebut pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Mamangkey *et al* (2015), Wahyudi (2015), Winarto & Laela (2016), Elizar & Tanjung (2018), Safitri (2019) dan Ponto *et al* (2019)

bahwa terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian E. Safitri (2013) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berlandaskan hasil penelitian terdahulu pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis ketiga dijelaskan sebagai berikut:

H₃ : Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Bengkel di Kecamatan Ranuyoso, Kabupaten Lumajang.

