

perannya dalam organisasi. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan bekerja, usaha kerja, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Dimana kinerja karyawan dapat dilihat dari lima dimensi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:375) sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Adapun indikator dari kualitas yaitu: kerapihan, ketelitian dan hasil kerja.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu: kecepatan dalam bekerja dan kemampuan dalam bekerja.

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerja sama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu: jalinan kerjasama dan kemampuan bekerja secara tim

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabilamasih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu: tanggung jawab dalam mengambil keputusan pada

tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Adapun indikator dari inisiatif yaitu: inisiatif dalam mengambil tindakan dan pekerjaan diselesaikan secara mandiri.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian untuk mempermudah serta memfokuskan pada bidang kajian yang sedang diteliti. Selain itu penelitian terdahulu yang telah dilakukan dapat membantu peneliti sebagai dasar acuan dalam melakukan penelitian dan dapat dijadikan sebagai hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, juga dapat dipakai sebagai perbandingan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan.

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dengan menggunakan media internet sebagai perbandingan agar dapat diketahui persamaan dan perbedaan. Jurnal penelitian yang diambil sebagai perbandingan adalah pelatihan kerja, pemberdayaan, dan kinerja karyawan. sebagai berikut:

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu Yang Mendukung Penelitian

No	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Moh. Aris Pasigai Nasrullah (2019) Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai kantor	Hasil penelitiannya yaitu: Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan	Memiliki kesamaan variabel yang diteliti yaitu pelatihan terhadap	Peneliti tidak meneliti variabel kompensasi sebagai variabel bebas

No	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>badan perencanaan pembangunan daerah (bappeda)kabupaten bulukumba</p> <p>Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi, Vol 3 no 1 2019</p>	<p>terhadap kinerja pegawai , Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai</p>	<p>kinerja karyawan</p>	<p>Objek penelitian dan waktu penelitian</p>
2	<p>Achmad Rozi danAyu Puspitasri (2021)</p> <p>Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang.</p> <p>Jurnal Bisnis Manajemen & Ekonomi, Vol 4, No. 2 Hal:34-41</p>	<p>Hasil penelitian yaitu: penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Memiliki kesamaan variabel pelatihan kerja sebagai variabel bebas Memiliki kesamaan meneliti kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>Peneliti tidak meneliti variabel pengembangan karir sebagai variabel bebas Tempat dan objek memiliki perbedaan</p>
3	<p>Andy Fitriyani Dharma Tilaar (2020)</p> <p>Pengaruh Pelatihan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pokja d LingkunganBiro Pegadaian Barang dan Jasa Pemerintah Provinsi Lampung</p> <p>Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 12 No. 2 Hal:125-137</p>	<p>Hasil penelitian yaitu: Pelatihan ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Memiliki variabel pelatihan kerja sebagai variabel bebas Memiliki kesamaan meneliti kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>Peneliti tidak meneliti variabel beban kerja sebagai variabel bebas Tempat dan objek memiliki perbedaan</p>
4	<p>Cica Lestari (2019)</p> <p>Pengaruh Self-Efficacy dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero)</p>	<p>Hasil penelitian yaitu: Pelatihan <i>Self-Efficacy</i> dan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>	<p>Memiliki kesamaan meneliti variabel pemberdayaan sebagai variabel bebas</p>	<p>Peneliti tidak meneliti variabel <i>Self-Efficacy</i> dan variabel kepuasan kerja karyawan sebagai</p>

No	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Distribusi Jawa Barat Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, Vol.4,No.8 2019	kepuasan kerja karyawan		variabel terikat Tempat dan objek memiliki perbedaan
5	Arief Purwanto,Gatot Nugroho (2021) Jurnal: Pengaruh pelatihan dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kompetensi Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol, 7. No 1, 2021	Hasil penelitian yaitu: bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karaywan, sedangkan pemberdayaan belum mampu meningkatkan kinerja	Memiliki kesamaan meneliti variabel pelatihan dan pemberdayaan sebagai variabel bebas Memiliki kesamaan meneliti kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Tempat dan objek memiliki perbedaan
6	Rini Astuti, IndahSari (2018) Jurnal: pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PTKemasindo cepat nusantara medan Jurnal Teknik ITS,Vol, 8 No. 5	Hasil penelitian yaitu: bahwa terdapat pengaruh yangkuat, positif dan signifikan antara pelatihan kerja,kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran baiksecara persial maupun simultan	Memiliki kesamaan meneliti variabel pelatihan kerja sebagai variabel bebas Memiliki kesamaan meneliti variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Peneliti tidak meneliti variabel pemberdayaan sebagai variabel bebas Tempat dan objek memiliki perbedaan
7	Taufik Thahir, Neng Indriyani (2022) Jurnal: pengaruh pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan Seminar Nasional	Hasil penelitian yaitu: bahwa pemberdayaan dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Memiliki kesamaan meneliti variabel pemberdayaan kerja sebagai variabel bebas Memiliki	Peneliti tidak meneliti variabel efikasi diri sebagai variabel bebas Tempat dan objek memiliki

No	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	PROSPEK I Digital Learning Merdeka Belajar Kampus Merdeka: Strategi dan Inovasi Pembelajaran” 18 Januari 2022, Vol, 5 Issue 3, 2022		kesamaan meneliti variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat	perbedaan
8	Nirvana Monika Sangkaen, Wehelmina Rumawas Sandra Asaloei (2019) Jurnal: pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Warunk Bendito Mando Jurnal Aktual, Vol. 8 No. 1, 2019	Hasil penelitian yaitu: bahwa terdapat pengaruh yang kuat, positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan	Memiliki kesamaan meneliti variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Peneliti tidak meneliti variabel pelatihan kerja dan pemberdayaan sebagai variabel bebas Tempat dan objek memiliki perbedaan
9	Diar Estiwinengku, Zunaidah, Bambang Bemby Soebyakto (2019) Jurnal: <i>The influence of human resource training and work culture company of the performance of an employee of PT PP London Sumatra Indonesia (Lonsum) Musi Banyuasin- South Sumatra</i> <i>The International Journal of Business and Management Research</i> , Vol-3 Issue-12	Hasil penelitian yaitu: bahwa pelatihan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PP London Sumatra Indonesia (Lonsum) Musi Banyuasin- South Sumatra	Memiliki kesamaan meneliti variabel pelatihan kerja sebagai variabel bebas Memiliki kesamaan meneliti variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Peneliti tidak meneliti variabel pemberdayaan sebagai variabel bebas Tempat dan objek memiliki perbedaan
10	Gino E. Wuse Sontje M. Sumayku Roy F. Runtuwen (2018) Jurnal: Pengaruh	Hasil penelitian yaitu: bahwa pelatihan berpengaruh positif dan	Memiliki kesamaan meneliti variabel pelatihan	Peneliti tidak meneliti variabel pemberdayaan sebagai

No	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Astra International, TbkDaihatsu Cabang Malalayang</p> <p>Jurnal Kompetitif Bisnis, Vol. 6 No. 3 Tahun 2018</p>	<p>signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>sebagai variabel bebas</p> <p>Memiliki kesamaan meneliti variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>variabel bebas</p> <p>Tempat dan objek memiliki perbedaan</p>
11	<p>Wongkar Jantje L. Sepang, Loindong (2018)</p> <p>Jurnal: Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan padaPT Bank Sulutgo</p> <p>Jurnal Mirai Management, Vol. 6 No. 4, 2018</p>	<p>Hasil penelitian yaitu: bahwa secara simultan lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan SDM berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara persial, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan pelatihan dan pemberdayaan SDM berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan</p>	<p>Memiliki kesamaan meneliti variabel pelatihan dan pemberdayaan sebagai variabel bebas</p>	<p>Peneliti tidak meneliti variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan variabel kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikat</p> <p>Tempat dan objek memiliki perbedaan</p>
12	<p>Maulana Kurnia Sandhy, Aminuddin Irfani (2018)</p> <p>Jurnal: Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT RekatamaPutra Gegana Bandung</p> <p>Diponegoro <i>Journal of Management</i>, Vol, 4</p>	<p>Hasil penelitian yaitu: bahwa pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan padaPT Rekatama Putra Gegana Bandung berpengaruh secara signifikan</p>	<p>Memiliki kesamaan meneliti variabel pelatihan sebagai variabel bebas</p> <p>Memiliki kesamaan meneliti variabel</p>	<p>Tempat dan objek memiliki perbedaan</p>

No	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	No. 2, Tahun 2018		kinerja karyawan sebagai variabel terikat	
13	Muhi Mukti, Robiatul Adawiyah(2019) Jurnal: Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan Dinaspekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten Padeglang Jurnal Mirai Management, Vol, 6 No. 3	Hasil penelitian yaitu: bahwa secara simultan variabel pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)	Memiliki kesamaan meneliti variabel pelatihan sebagai variabel bebas Memiliki kesamaan meneliti variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Tempat dan objek memiliki perbedaan
14	Setiawan, Piartrini (2018) Jurnal: Pengaruh pemberdayaan karyawan dan stress kerja terhadap komitmen organisasional karyawan departemen <i>housekeeping</i> pada Villa Ocean Blue Jurnal Aktual, Vol. 7, No. 1, 2018	Pemberdayaan karyawan memiliki efek positif yang signifikan terhadap komitmen organisasional sedangkan stress kerja memiliki efek negative yang signifikan terhadap komitmen organisasional	Memiliki kesamaan meneliti variabel pemberdayaan sebagai variabel bebas	Peneliti tidak meneliti variabel stress kerja sebagai variabel bebas Tempat dan objek memiliki perbedaan
15	Arnita Wiris Setyowati, Suko Priyono B. (2023) Jurnal: Pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian yaitu: bahwa: Kinerja karyawan berkorelasi positif dengan variabel pemberdayaan yang menunjukkan bahwa karyawan yang diberdayakan	Memiliki kesamaan meneliti variabel pelatihan dan pemberdayaan sebagai variabel bebas	Peneliti tidak meneliti pengembangan karir sebagai variabel bebas Tempat dan objek memiliki perbedaan

No	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis, Vol. 8, Issue 1, 2023	lebih produktif dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan		
16	Kirana Gita Archia, Hasan Abdul Rozak (2020) Jurnal: Pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja Jurnal Ilmiah Bisnis Manajemen dan Akuntansi, Vol. 29, No. 1, 2020	Hasil penelitian yaitu: bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Memiliki kesamaan meneliti variabel pelatihan dan pemberdayaan sebagai variabel bebas	Peneliti tidak meneliti variabel kepuasan kerja sebagai variabel terikat Tempat dan objek memiliki perbedaan

Sumber: Berbagai jurnal dan data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 2.1 diatas, penelitian ini menggunakan variabel pelatihan kerja, pemberdayaan karyawan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Persamaan dengan penelitian terdahulu diatas adalah yang juga melakukan penelitian menggunakan salah satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Perbedaan penelitian ini belum ada penelitian yang dilakukan untuk menghubungkan kedua variabel pelatihan kerja dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat dan mengetahui bagaimana pengaruhnya variabel bebas dengan variabel terikat tersebut. Perbedaan selanjutnya dengan penelitian sebelumnya adalah pada kaitan pembahasan yang difokuskan pada variabel bebas yaitu pelatihan kerja dan pemberdayaan karyawan terhadap variabel kinerja karyawan dengan penjelasan

deskriptif dan verifikatif serta tempat dan waktu yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan landasan ilmiah yang memuat teori-teori yang erat hubungannya dengan masalah yang diteliti. Perkembangan suatu perusahaan baik dilihat dari sudut pandang beban tugas, perkembangan teknologi dan metode kerja yang baru, perlu mendapat perhatian dan respon dari perusahaan. Dalam era globalisasi ini, persaingan merupakan salah satu pemicu perubahan yang harus dipertimbangkan dimana ada suatu tuntutan mengenai kebutuhan perusahaan atau organisasi dalam memiliki sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas.

2.2.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan sangat penting untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, dalam pelatihan mempengaruhi karyawan dalam membantu menyelesaikan pekerjaannya. Program pelatihan terjadi pada karyawan baru maupun lama. Pelatihan kepada karyawan baru merupakan kebutuhan yang mendasar, karena umumnya terdapat perbedaan kualitas yang terdapat pada masing-masing karyawan tersebut. Pelatihan akan membuat karyawan baru diperkenalkan dengan tugas-tugas yang akan dikerjakannya, sehingga diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan diharapkan perusahaan, sedangkan bagi karyawan lama, pelatihan diberikan sejalan dengan perubahan-perubahan metodekerja, yang menuntut pada perubahan sikap pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan. Program pelatihan pada sebuah perusahaan merupakan salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemberian

pelatihan ini dimaksudkan untuk membantu mereka dalam meningkatkan pengetahuan keterampilan serta kecakapan dibidangnya. Sehingga setelah menduduki jabatan tertentu tidak terjadi (gap) antara kemampuan yang diminta oleh perusahaan dengan keahlian yang dimiliki karyawan.

Proses dalam pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan kerja. Seperti yang dinyatakan oleh Sutrisno (2019:81) bahwa pelatihan ditujukan untuk melengkapi keterampilan dalam melakukan pekerjaan, serta mampu menggunakan peralatan kerja yang tepat.

Dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Andy Fitriyadi Dharma Tilaar (2020) dalam jurnalnya menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat disimpulkan bahwa jika terdapat perubahan pada pelatihan kerja karyawan mengalami peningkatan maupun penurunan akan memberikan banyak pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Achmad Rozi dan Ayu Puspitasari (2021) dalam jurnal penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan bahwa semakin baik pelatihan kerja maka kinerja karyawan akan terus meningkat.

Didukung juga oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bella Septiyana (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan secara positif dan signifikan secara statistik dipengaruhi oleh pelatihan.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana pelatihan kerja

mencerminkan meningkatkan keahlian pada karyawan terhadap pekerjaannya yang tampak dari sikap positif karyawan yang mana dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, pelatihan kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya.

2.2.2 Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Saleem et al., (2019), Pemberdayaan Karyawan adalah proses motivasi yang diwujudkan dalam perasaan dan terdiri dari empat pemahaman universal: pekerjaan yang bermakna, kompetensi, penentuan nasib sendiri dan dampak. Adanya pemberdayaan karyawan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan semangat yang lebih tinggi. Pemberdayaan merupakan suatu proses untuk menjadikan seseorang lebih berdaya atau lebih mampu untuk menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan cara 3 memberikan kepercayaan dan wewenang sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab nya terhadap suatu pekerjaan. Menurut Sudiadnyana (2019) Pemberdayaan Karyawan adalah salah satu dari berbagai cara untuk mengembangkan karyawan melalui pelatihan, wewenang dan tanggung jawab dalam keputusan untuk menyelesaikan tugas. Sedangkan menurut Theresia (2021), Pemberdayaan karyawan umumnya dioperasionalkan dalam dua bentuk yaitu, mendorong karyawan untuk menanggapi masalah terkait kualitas, dan pemberdayaan memberi karyawan kebebasan untuk bertanggung jawab atas ide-ide mereka, keputusan dan hasil, sehingga melepaskannya dari kontrol yang kaku dan birokrasi. Pemberdayaan merupakan sebuah kekuatan yang sangat diperlukan di suatu perusahaan untuk meningkatkan semangat karyawan dalam melayani masyarakat atau nasabah.

Didukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ayu Nurmila Abdi Nugroho (2020). Kinerja karyawan berkorelasi positif dengan variabel pemberdayaan yang menunjukkan bahwa karyawan yang diberdayakan lebih produktif. Pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja yang dilakukan oleh Huntsman, et al. (2021) memiliki pengaruh yang signifikan.

Hal ini didukung juga oleh hasil penelitian Pratiwi, M. (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pemberdayaan terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung oleh penelitian Dinda, et al., (2019), Qiranasari, et al.,(2020), Oktaviani (2020) yang menjelaskan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan didukung juga dari penelitian yang dilakukan oleh Juliadi Saputra dan Riche Fermayani (2019) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu diatas maka dapat dikatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan kemampuan pada karyawan terhadap pekerjaannya yang tampak dari sikap positif karyawan yang mana dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya.

2.2.3 Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan yang mampu mengelola sumber daya manusia agar dapat berkembang secara optimal adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan kerja dan pemberdayaan saling berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pelatihan kerja akan berdampak positif pada kemampuan, pengetahuan, kecakapan dan pengalaman kerja yang baik akan membuat karyawan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan pemberdayaan adalah proses dimana manajemen memberikan keleluasaan pada karyawannya untuk membuat keputusan dan melakukan tindakan yang akan menuju pada keberhasilan perusahaan. Dengan pemberdayaan kerja karyawan dapat merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapat otoritas secara eksplisit dari atasannya. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arnita Wiris Setyowati dan Suko Priyono B. (2023) dengan hasil penelitian ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Afriati Wattiheluw (2019) Hasil penelitian ini membuktikan secara empirik bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pemberdayaan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Arief Purwaananto, Gatot Nugroho (2019) dengan hasil penelitian bahwa pelatihan dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

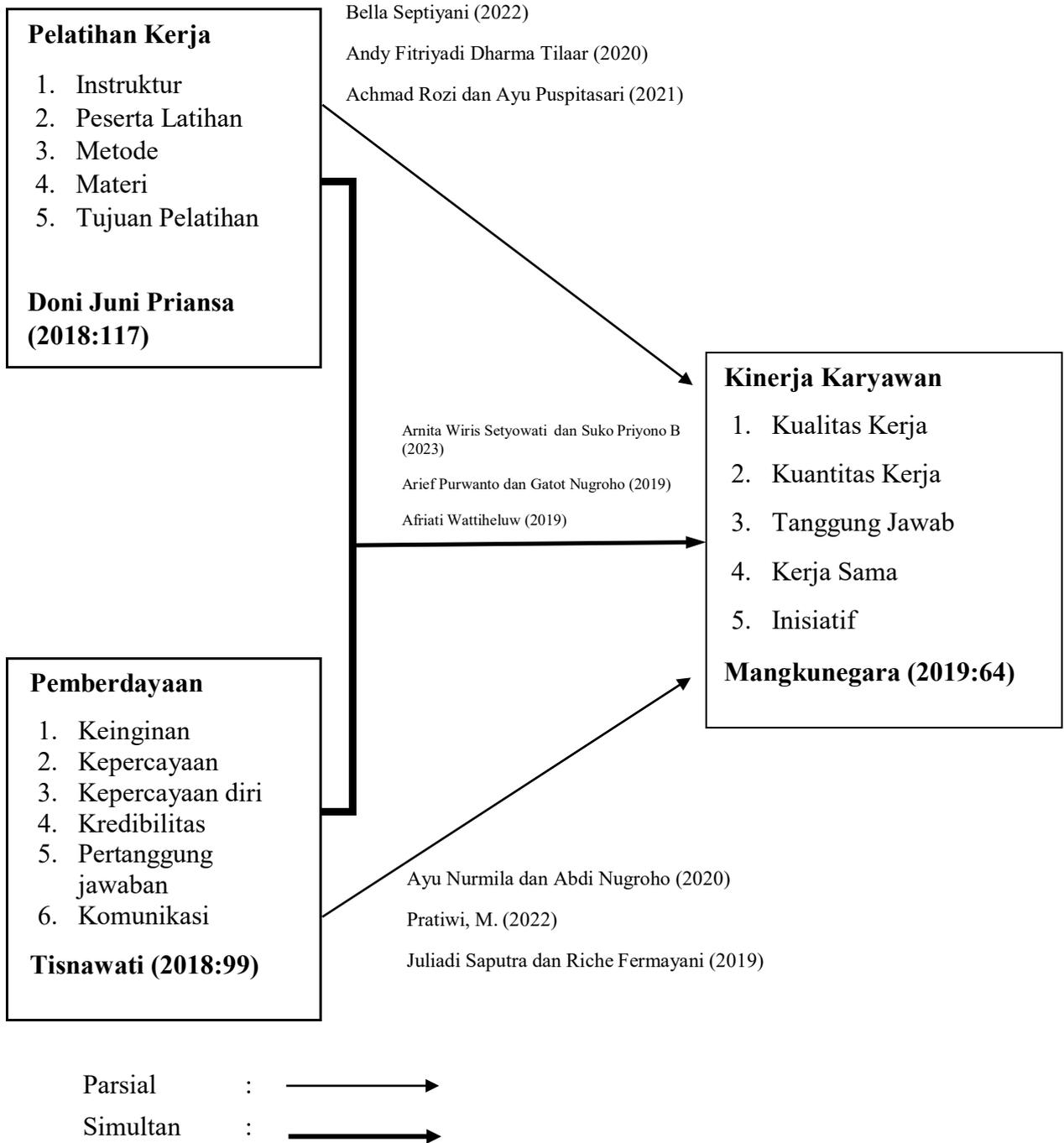
Pelatihan dan pemberdayaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di berbagai organisasi. Pelatihan membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan mereka, meningkatkan kompetensi, dan membuka peluang untuk promosi. Pemberdayaan memberikan karyawan otonomi dalam pengambilan keputusan, meningkatkan

motivasi, kepuasan kerja, dan rasa tanggung jawab, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan tim. Sumber daya manusia yang terlatih dan merasa diberdayakan cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar dan bermakna terhadap tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang kajian pustaka dan penelitian terdahulu, maka paradigma penelitian ini seperti gambaran dibawah ini:

2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori yang telah dikemukakan, maka hubungan antara variabel dalam penelitian ini dinyatakan dalam sebuah kerangka pemikiran teoritis. Berdasarkan penelitian-penelitian diatas secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitain seperti gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian
Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2020:63) pengertian hipotesis adalah sebagai berikut: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric”.

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis dan penelitian terdahulu tersebut maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh antara pelatihan kerja dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan

2. Hipotesis Parsial

- a. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- b. Pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian merupakan langkah-langkah yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dan informasi serta mengelola data yang telah dikumpulkan. Sugiyono (2019:2) mengemukakan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penggunaan metod penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran pada peneliti bagaimana cara penelitian akan dilakukan sehingga masalah dapat diselesaikan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono: 2019:8). Kemudian data yang didapatkan diproses lebih lanjut dengan alat bantu berupa dasar-dasar teori yang dipelajari sebelumnya sehingga dapat memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti dan kemudian dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan. Berikut merupakan pengertian dari metode deskriptif dan verifikatif.

Sugiyono (2019:147) mengemukakan bahwa metode deskriptif merupakan metode yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik hanya satu

variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel yang bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel yang lain. Metode ini ditunjukkan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana Pelatihan, bagaimana Pemberdayaan, dan bagaimana Kinerja karyawan pada PT Wadu Bura Jaya (WBJ).

Sedangkan Sugiyono (2019:11) mengatakan bahwa metode verifikatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan metode statistika, sehingga dapat diambil hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau ditolak, metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Pemberdayaan terhadap Kinerja karyawan pada PT Wadu Bura Jaya (WBJ).

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

Variabel merupakan unsur penting dalam penelitian, karena dengan variabel penelitian bisa dikembangkan dan bisa diolah sehingga diketahui pecahan masalahnya. Untuk melakukan pengolahan data, diperlukan unsur lain yang berhubungan dengan variabel seperti dimensi, indikator, ukuran dan skala. Untuk lebih jelas, berikut pengertian variabel penelitian dan operasionalisasi variabel penelitian.

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu pengaruh program pelatihan dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wadu Bura Jaya (WBJ) masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabel.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:58). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

3.2.1.1 Variabel Independen / Variabel Bebas (X)

Variabel Independen dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2019:39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (X) adalah Pelatihan (X₁) dan Pemberdayaan (X₂). Definisi dari variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini akan diuraikan pada halaman berikutnya:

1. Pelatihan kerja (X₁)

Pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang sudah ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja baik karyawan baru maupun karyawan lama yang perlu mengikuti pelatihan kerja.

2. Pemberdayaan (X₂)

Menurut (Sulastri & Uriawan, 2020) pemberdayaan dianggap mampu menumbuhkan dan meningkatkan kreativitas para karyawan. Adapun kreativitas ialah gagasan terhadap konsep dan rencana untuk kemajuan, gagasan ini dibutuhkan dalam pemikiran dan juga hasil karya seseorang di dalam memecahkan masalah-masalah sosial yang sedang berkembang.

3.2.1.2 Variabel Dependen / Variabel Terikat (Y)

Variabel Dependen (Terikat) yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019:39) yaitu variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pengertian variabel bebas pada penelitian ini adalah sebagaiberikut:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019:67).

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan dan mengacu pada teori yang ada, maka peneliti menetapkan definisi dan indikator yang sesuai dengan kondisi dan situasi dengan Pelatihan, Pemberdayaan dan Kinerja Karyawan pada PT Wadu Bura Jaya (WBJ) untuk lebih memberikan gambaran terhadap hasil penelitian, maka perlu dibuat operasionalisasi variabel. Operasionalisasi variabel merupakan pedoman bagi pembuatan kuesioner guna memperoleh data yang akurat dari responden. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti yaitu pelatihan (X1), pemberdayaan (X2) dan kinerja karyawan (Y). Dimana semua indikator menggunakan skala ordinal. Operasional variabel penelitian akan dijelaskan secara lebih rinci pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
<p>Pelatihan (X1)</p> <p>Pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.</p> <p>Donni Juni Priansa (2018:117)</p>	1. Instruktur	a. Pendidikan instruktur	Tingkat pendidikan instruktur	Ordinal	1
		b. Penguasaan materi	Tingkat penguasaan materi	Ordinal	2
	2. Peserta pelatihan	a. Semangat mengikuti pelatihan	Tingkat semangat mengikuti pelatihan	Ordinal	3
		b. Keinginan untuk memperhatikan	Tingkat keinginan untuk memperhatikan	Ordinal	4
	3. Metode pelatihan	a. Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan	Tingkat kesesuaian metode dengan jenis pelatihan	Ordinal	5
		b. Kesesuaian metode dengan materi pelatihan	Tingkat kesesuaian metode dengan materi pelatihan	Ordinal	6
	4. Materi pelatihan	a. Sesuai tujuan	Tingkat kesesuaian tujuan materi pelatihan	Ordinal	7
		b. Sesuai kemampuan peserta	Tingkat kemampuan peserta pada materi pelatihan	Ordinal	8
		c. Penetapan sasaran	Tingkat penetapan sasaran materi pelatihan	Ordinal	9
	5. Tujuan Pelatihan	a. Keterampilan peserta pelatihan	Tingkat keterampilan peserta pelatihan	Ordinal	10
		b. Pemahaman etika kerja peserta pelatihan	Tingkat pemahaman etika kerja peserta pelatihan	Ordinal	11
<p>Pemberdayaan (X2)</p> <p>Pemberdayaan</p>	1. Keinginan	a. Kesempatan dalam mendelegasi permasalahan	Tingkat kemampuan karyawan dalam	Ordinal	12

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
karyawan merupakan pelibatan karyawan yang benar-benar berarti. Pemberdayaan atau (<i>empowerment</i>), adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain. Tisnawati (2018)			mendelegasi masalah		
		b. Keterlibatan pekerja diperluas	Tingkat keikutsertaan karyawan dalam permasalahan yang ada	Ordinal	13
	2. Kepercayaan	a. Mendapat kepercayaan bertukar informasi	Tingkat kepercayaan untuk bertukar informasi	Ordinal	14
		b. Dihargai dalam perbedaan pandangan	Tingkat menghargai dalam perbedaan pendapat	Ordinal	15
	3. Kepercayaan Diri	a. Dihargai dalam kemampuan yang dimiliki	Tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan	Ordinal	16
	4. Kredibilitas	a. Mendapat penghargaan dalam kinerja	Tingkat tercapainya kinerja yang tinggi	Ordinal	17
		b. Mendapat pengembangan lingkungan yang sehat	Tingkat pengembangan lingkungan yang sehat	Ordinal	18
	5. Pertanggung jawaban	a. Memberi evaluasi terhadap kinerja karyawan	Tingkat evaluasi terhadap kinerja karyawan	Ordinal	19
	6. Komunikasi	a. Terdapat komunikasi yang terbuka	Tingkat keterbukaan karyawan terhadap permasalahan	Ordinal	20
		b. Terdapat kritik dan saran terhadap hasil yang dilakukan	Tingkat menerima kritik dan saran terhadap hasil	Ordinal	21
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam	1. Kualitas kerja	a. Kerapihan	Tingkat keterampilan	Ordinal	22
		b. Ketelitian	Tingkat ketelitian	Ordinal	23
		c. Hasil kerja	Tingkat hasil kerja	Ordinal	24
	2. Kuantitas kerja	a. Kecepatan dalam bekerja	Tingkat kecepatan	Ordinal	25

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2019:67)			dalam bekerja		
		b. Kemampuan dalam bekerja	Tingkat kemampuan dalam bekerja	Ordinal	26
	3. Tanggung jawab	a. Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan	Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan	Ordinal	27
		b. Tanggung jawab pengambilan keputusan pada tugas	Tingkat tanggung jawab pengambilan keputusan pada tugas	Ordinal	28
	4. Kerjasama	a. Jalinan kerjasama	Tingkat jalinan kerjasama	Ordinal	29
		b. Kemampuan bekerja sama dengan secara tim	Tingkat kemampuan bekerja sama secara tim	Ordinal	30
		c. Inisiatif dalam mengambil tindakan	Tingkat inisiatif dalam mengambil keputusan	Ordinal	31
	5. Inisiatif	a. Pekerjaan dikerjakan secara mandiri	Tingkat pekerjaan diselesaikan secara mandiri	Ordinal	32

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan sampel merupakan objek yang diteliti dan dapat membantu peneliti dalam melakukan pengolahan data untuk memecahkan suatu masalah penelitian. Populasi dan sampel pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian dengan melibatkan karyawan PT. Wadu Bura Jaya (WBJ) sebagai objek penelitian. Berikut ini akan diuraikan mengenai populasi, sampel dan teknik sampling yang digunakan, yaitu sebagai berikut:

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2019:126) mendefinisikan populasi sebagai berikut, populasi adalah wilayah atau generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang bekerja pada PT. Wadu Bura Jaya (WBJ) Kecamatan Hu'u. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara di perusahaan Wadu Bura Jaya (WBJ), jumlah karyawan keseluruhan adalah 65 karyawan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian disimpulkan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari 65 karyawan PT Wadu Bura Jaya (WBJ). Yaitu menggunakan sampel jenuh atau sensus. Sugiyono (2019:85) mengemukakan Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila jumlah populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ini membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Arikanto (2019:104) mengatakan jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila jumlah populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ini membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2019:85).

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan salah satu teknik *non probability* sampling yaitu sampling jenuh dan sensus. Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden. Jumlah populasi di PT Wadu Bura Jaya (WBJ) sebanyak 65 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan untuk mendukung penyelesaian pada masalah yang diteliti. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara juga berbagai sumber. Didalam penelitian ini terdapat dua jenis sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder (Sugiyono, 2018:137). Adapun berbagai sumber dan teknik pengumpulan data yang digunakan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer

Pengumpulan sumber data primer dilakukan dengan melakukan survei langsung ke lokasi PT. Wadu Bura Jaya (WBJ) sebagai tempat objek

penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang akurat. Adapun teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan meliputi:

a. Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara lisan kepada responden secara langsung. Mekanisme yang dilakukan berlangsung secara tatap muka, melalui telepon, dengan wawancara terstruktur terkait *organizational citizenship behavior*, *self efficacy knowledge sharing* dan dampaknya pada kinerja karyawan PT. Wadu Bura Jaya (WBJ).

b. Observasi

Pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti di PT Wadu Bura Jaya (WBJ).

c. Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (secara langsung) untuk dijawab. Peneliti menyediakan pernyataan-pernyataan untuk responden jawab yang berisikan kesesuaian antara pernyataan dengan kondisi yang dialami responden. Kuesioner penelitian ini dilakukan secara personal atau *personally administered questionnaires*.

2. Data Sekunder

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian. Data sekunder dapat diperoleh dari:

- a. Sejarah, literature dan profit PT Wadu Bura Jaya (WBJ). Buku-buku yang berhubungan dengan penelitian

- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian
- c. Jurnal-jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti
- d. Sumber internet atau website yang berhubungan dengan objek yang diteliti

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai yang diteliti dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Uji validitas dan uji reabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrumen penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrumen penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian.

Alat ukur yang digunakan harus dapat mengukur variabel penelitian. Alat ukur penelitian yang digunakan dalam penelitian berupa kuesioner yang dibuat secara terstruktur, yang didalamnya terkandung beberapa item pernyataan beserta alternatif jawaban yang telah disediakan, jawaban yang sesuai dengan keadaan sebenarnya. Kuesioner terstruktur dibuat mengingat satuan pengukuran yang digunakan adalah skoring yaitu pemberian nilai skor pada setiap alternatif jawaban yang disediakan dalam pernyataan penelitian.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur menunjukkan ketepatan dan kesesuaian antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2020:175) pengujian validitas adalah suatu teknik untuk mengukur ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji