

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Grand Theory

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan pemanfaatan tenaga kerja, tetapi juga mencakup upaya untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan motivasi karyawan agar mampu memberikan kontribusi secara optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan investasi dan pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas individu maupun pencapaian tujuan organisasi.

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Human Capital yang dikemukakan oleh (Becker, 2020). Teori Human Capital memandang bahwa manusia memiliki nilai ekonomi yang dapat dikembangkan melalui investasi pada pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan pengembangan kemampuan. Investasi tersebut akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kompetensi individu yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja kerja. Dengan demikian, karyawan tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja yang menjalankan tugas, tetapi juga sebagai aset organisasi yang memiliki potensi untuk terus dikembangkan.

Dalam konteks organisasi, Teori *Human Capital* menjelaskan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Ketika organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru, maka kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan meningkat. Peningkatan kemampuan tersebut kemudian dapat mendorong terciptanya produktivitas dan kinerja yang lebih baik. Selain kemampuan, pemanfaatan potensi sumber daya manusia juga dipengaruhi oleh dorongan yang membuat individu bersedia mengarahkan kemampuan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan perspektif tersebut, kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting yang mencerminkan keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja karyawan menggambarkan tingkat pencapaian hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki karyawan, tetapi juga oleh motivasi dan kesempatan yang tersedia bagi karyawan untuk menggunakan kemampuan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perlu didukung oleh berbagai faktor yang mampu mengembangkan kompetensi sekaligus mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal.

Salah satu bentuk investasi sumber daya manusia yang sejalan dengan Teori *Human Capital* adalah pelatihan. Pelatihan merupakan proses

pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan. Melalui pelatihan yang terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, karyawan dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai prosedur kerja, teknik penyelesaian tugas, penggunaan teknologi, serta berbagai kompetensi yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan meningkatnya kemampuan tersebut, karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kualitas maupun hasil kerja.

Selain pelatihan, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam menjelaskan hubungan antara sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Kemampuan yang diperoleh melalui pelatihan perlu didukung oleh dorongan yang membuat karyawan bersedia menggunakan kemampuan tersebut secara optimal. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung menunjukkan semangat, tanggung jawab, ketekunan, dan kesediaan untuk memberikan usaha yang lebih besar dalam mencapai tujuan kerja.

Hubungan antara motivasi dan kinerja dapat dijelaskan melalui Teori Harapan (*Expectancy Theory*) yang dikemukakan oleh Vroom (2020). Teori ini menjelaskan bahwa seseorang akan terdorong untuk melakukan

usaha apabila memiliki keyakinan bahwa usaha tersebut dapat menghasilkan kinerja yang baik dan memberikan hasil atau imbalan yang diharapkan. Dalam konteks organisasi, karyawan yang meyakini bahwa usaha dan kemampuan yang dimilikinya dapat menghasilkan pencapaian tertentu akan memiliki dorongan yang lebih besar untuk bekerja secara optimal. Dengan demikian, motivasi menjadi salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk mengaktualisasikan kemampuan yang dimilikinya dalam bentuk kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa Teori *Human Capital* menjadi landasan konseptual yang menjelaskan pentingnya pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kemampuan dan kompetensi. Dalam penelitian ini, pelatihan merepresentasikan bentuk investasi organisasi dalam mengembangkan kualitas dan kemampuan karyawan, sedangkan motivasi kerja menggambarkan dorongan yang mendorong karyawan untuk menggunakan kemampuan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua faktor tersebut kemudian dihubungkan dengan kinerja karyawan sebagai bentuk pencapaian hasil kerja individu.

Dengan demikian, pelatihan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan motivasi kerja mendorong karyawan untuk mengarahkan kemampuan tersebut secara optimal. Karyawan yang

memiliki kemampuan kerja yang baik dan didukung oleh motivasi yang tinggi akan lebih mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan Teori *Human Capital* sebagai grand theory untuk menjelaskan pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam mencapai tujuan organisasi melalui kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Kinerja yang baik menjadi faktor penting bagi keberlangsungan organisasi karena berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan (Yolanda et al., 2022).

Menurut Yolanda et al. (2022), kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau aktivitas seseorang dalam organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor individu maupun faktor organisasi, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam periode tertentu. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir pekerjaan yang diperoleh, tetapi juga dari bagaimana proses pekerjaan tersebut dilaksanakan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik

apabila mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, serta menunjukkan sikap kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja menjadi salah satu indikator utama yang digunakan perusahaan untuk menilai efektivitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan kerja, keterampilan, pengalaman, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta kesempatan yang diberikan organisasi untuk berkembang. Karyawan yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki kemampuan atau motivasi yang rendah. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Mulyadi & Pancasasti, 2022). Bagi perusahaan, khususnya Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting karena keberhasilan operasional usaha sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien akan membantu perusahaan meningkatkan produktivitas, mempertahankan kualitas produk, memenuhi kebutuhan pelanggan,

serta meningkatkan daya saing usaha di tengah persaingan yang semakin ketat.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, efektivitas, dan ketepatan waktu hasil kerja guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

b. Manfaat

Kinerja karyawan yang baik memberikan manfaat yang sangat besar bagi organisasi maupun bagi karyawan itu sendiri. Tingginya kinerja karyawan menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu bekerja secara efektif dan produktif sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya kinerja dapat menghambat operasional perusahaan dan menurunkan tingkat produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Salah satu manfaat utama dari kinerja yang baik adalah meningkatnya produktivitas perusahaan. Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target akan membantu perusahaan menghasilkan output yang lebih banyak dengan penggunaan sumber daya yang lebih efisien. Kondisi ini sangat penting bagi perusahaan karena produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan keuntungan dan

keberlangsungan usaha (Fitriana, 2022). Selain meningkatkan produktivitas, kinerja yang baik juga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas produk dan layanan yang diberikan kepada pelanggan. Karyawan yang bekerja secara teliti dan bertanggung jawab akan menghasilkan produk atau layanan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kualitas produk dan layanan yang baik dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan memperkuat citra perusahaan di mata masyarakat.

Manfaat lainnya adalah sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pemberian penghargaan, promosi jabatan, kenaikan gaji, pelatihan, maupun pengembangan karier karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensi dan prestasi yang dimiliki. Kinerja yang baik juga mampu meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Ketika hasil kerja karyawan dihargai oleh perusahaan, karyawan akan merasa lebih dihargai dan terdorong untuk mempertahankan bahkan meningkatkan prestasi kerjanya. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung terciptanya loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Neviyani & Novi Wardhani, 2020).

Bagi UMKM, kinerja karyawan yang tinggi dapat menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan daya saing usaha. Dengan jumlah sumber daya yang relatif terbatas, UMKM sangat membutuhkan karyawan yang produktif, disiplin, dan bertanggung jawab agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan merupakan investasi penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi.

c. Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu tujuan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan perlu melakukan berbagai upaya agar karyawan mampu bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui beberapa cara berikut.

1) Pelatihan Karyawan

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Melalui pelatihan, karyawan memperoleh wawasan baru mengenai teknik kerja, penggunaan peralatan, serta prosedur kerja yang benar sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Pelatihan yang dilakukan secara

berkelanjutan juga membantu karyawan menyesuaikan diri terhadap perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan organisasi (Yolanda et al., 2022).

2) Peningkatan Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang memengaruhi semangat dan kemauan untuk bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan sistem yang mampu meningkatkan motivasi karyawan, seperti pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang mendukung (Mulyadi & Pancasasti, 2022).

3) Pemberian Penghargaan (*Reward*)

Penghargaan merupakan bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas prestasi kerja yang telah dicapai. Penghargaan dapat berupa insentif finansial maupun non-finansial, seperti bonus, sertifikat penghargaan, promosi jabatan, atau pengakuan atas prestasi kerja. Pemberian penghargaan yang adil dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan keinginan

karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik (Fitriana, 2022).

4) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mencakup kondisi fisik tempat kerja yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta dukungan dari pimpinan dan rekan kerja. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang kondusif cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan mampu bekerja dengan lebih fokus sehingga produktivitasnya meningkat (Madyoningrum & Azizah, 2022)

5) Melakukan Evaluasi Kinerja Secara Berkala

Evaluasi kinerja merupakan proses penilaian terhadap hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Melalui evaluasi, perusahaan dapat mengetahui tingkat pencapaian karyawan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, serta menentukan langkah perbaikan yang diperlukan. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala juga membantu perusahaan dalam menyusun program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

d. Indikator Kinerja Karyawan**1) Kualitas Kerja**

Kualitas kerja menunjukkan tingkat ketelitian, kerapian, keakuratan, dan kesempurnaan hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan. Semakin tinggi kualitas pekerjaan yang dihasilkan, semakin baik pula kinerja karyawan. Kualitas kerja sering digunakan sebagai ukuran utama keberhasilan kerja individu dalam organisasi.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menggambarkan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan karyawan dalam periode tertentu sesuai target yang telah ditentukan perusahaan. Karyawan yang mampu mencapai atau melebihi target menunjukkan tingkat kinerja yang baik.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal atau batas waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu menunjukkan efisiensi dan disiplin dalam bekerja.

4) Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja menunjukkan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya, waktu, tenaga, dan fasilitas yang tersedia untuk menghasilkan pekerjaan secara optimal. Karyawan yang bekerja efektif mampu mencapai hasil maksimal dengan penggunaan sumber daya yang efisien.

5) Kerja Sama

Kerja sama adalah kemampuan karyawan dalam berinteraksi, berkoordinasi, dan bekerja bersama rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kerja sama yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan mempercepat penyelesaian pekerjaan.

1. Pelatihan

a. Pengertian

Pelatihan merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Pelatihan diberikan kepada karyawan untuk membantu mereka menguasai tugas yang sedang dikerjakan maupun menghadapi perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Melalui pelatihan, karyawan diharapkan dapat

memperbaiki kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan serta meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Gustiana et al., (2022), pelatihan merupakan upaya peningkatan kemampuan karyawan yang bersifat jangka pendek dan terencana untuk memperbaiki pengetahuan, keterampilan, serta perilaku kerja sehingga karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Pelatihan tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga bertujuan membentuk sikap kerja yang positif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan menjadi kebutuhan yang penting bagi organisasi karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan perusahaan. Perubahan teknologi, metode kerja, serta tuntutan persaingan usaha mengharuskan perusahaan untuk terus mengembangkan kompetensi karyawannya melalui berbagai program pelatihan yang relevan. Dengan adanya pelatihan, karyawan dapat memperoleh pengetahuan baru, meningkatkan keterampilan kerja, mengurangi kesalahan dalam bekerja, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Selain memberikan manfaat bagi individu, pelatihan juga memberikan dampak positif bagi organisasi. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan, mampu menyelesaikan pekerjaan secara

efektif, serta berkontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan sering dipandang sebagai investasi perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks UMKM, pelatihan memiliki peran yang sangat penting karena dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan produksi, pelayanan, komunikasi, dan kemampuan teknis lainnya yang dibutuhkan dalam menjalankan operasional usaha. Karyawan yang memperoleh pelatihan yang memadai cenderung memiliki tingkat kompetensi yang lebih baik sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan secara memadai. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang dirancang secara sistematis dan terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta sikap kerja karyawan agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

b. Ciri-Ciri Pelatihan yang Efektif

Pelatihan yang efektif merupakan pelatihan yang mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Menurut Noe (2020) dan Armstrong (2020),

terdapat beberapa karakteristik utama yang harus dipenuhi agar pelatihan dapat berjalan secara optimal.

Pertama, pelatihan harus didasarkan pada analisis kebutuhan (*training need analysis*). Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki karyawan dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. Dengan adanya analisis kebutuhan, pelatihan dapat dirancang secara tepat sasaran dan memberikan manfaat yang maksimal.

Kedua, pelatihan harus memiliki tujuan yang jelas dan terukur. Tujuan pelatihan berfungsi sebagai pedoman dalam pelaksanaan serta evaluasi program pelatihan. Tujuan yang spesifik akan memudahkan organisasi dalam menilai tingkat keberhasilan pelatihan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, materi pelatihan harus relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Materi yang sesuai akan memudahkan peserta dalam memahami dan menerapkan pengetahuan yang diperoleh. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa relevansi materi pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan transfer pembelajaran ke dalam pekerjaan (Blume et al., 2022).

Keempat, metode pelatihan harus disesuaikan dengan karakteristik peserta. Metode seperti praktik langsung (*learning by*

doing) terbukti lebih efektif dibandingkan metode ceramah, terutama dalam pelatihan teknis. Hal ini karena peserta dapat langsung mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh dalam situasi kerja nyata.

Kelima, pelatihan harus didukung oleh instruktur yang kompeten. Instruktur yang memiliki pengalaman dan kemampuan komunikasi yang baik akan mampu menyampaikan materi secara efektif serta memberikan contoh nyata yang mudah dipahami oleh peserta.

Keenam, pelatihan harus dilengkapi dengan evaluasi yang sistematis. Evaluasi bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan pelatihan serta mengetahui sejauh mana tujuan pelatihan telah tercapai. Evaluasi juga menjadi dasar dalam perbaikan program pelatihan di masa mendatang.

Ketujuh, pelatihan harus mampu menghasilkan transfer pembelajaran (*transfer of training*), yaitu kemampuan peserta dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh ke dalam pekerjaan sehari-hari. Tanpa adanya transfer ini, pelatihan tidak akan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja.

c. **Pengukuran Efektivitas Pelatihan**

Pengukuran efektivitas pelatihan merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa program pelatihan memberikan manfaat yang optimal bagi organisasi. Menurut (Noe, 2020), evaluasi pelatihan dapat dilakukan melalui beberapa indikator utama yang mencerminkan keberhasilan program pelatihan.

Pertama, reaksi peserta, yaitu tingkat kepuasan peserta terhadap pelatihan yang diikuti. Reaksi ini dapat diukur melalui kuesioner atau umpan balik langsung dari peserta. Kedua, pembelajaran, yaitu peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperoleh peserta setelah mengikuti pelatihan. Ketiga, perilaku, yaitu perubahan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh peserta setelah kembali ke lingkungan kerja. Keempat, hasil, yaitu dampak pelatihan terhadap kinerja organisasi, seperti peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan efisiensi operasional.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa evaluasi pelatihan yang dilakukan secara menyeluruh akan membantu organisasi dalam meningkatkan efektivitas program pelatihan di masa mendatang (Salas et al., 2021). Selain itu, evaluasi juga berfungsi sebagai alat untuk memastikan bahwa investasi dalam pelatihan memberikan hasil yang sesuai dengan harapan organisasi.

Dengan demikian, pengukuran efektivitas pelatihan tidak hanya berfokus pada hasil jangka pendek, tetapi juga pada dampak jangka panjang terhadap dan kinerja karyawan.

e. Jenis-Jenis Pelatihan

Jenis pelatihan merupakan pengelompokan program pelatihan berdasarkan kompetensi yang ingin dikembangkan dalam diri karyawan. Menurut Noe (2020), pelatihan tidak hanya terbatas pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup aspek perilaku, kognitif, dan manajerial yang secara keseluruhan membentuk kompetensi kerja individu. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang jenis pelatihan secara komprehensif agar mampu menjawab tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

Pertama, pelatihan teknis (*technical skills training*). Pelatihan ini berfokus pada peningkatan kemampuan operasional karyawan dalam menjalankan tugas-tugas spesifik sesuai bidang pekerjaan. Contohnya meliputi penggunaan alat produksi, teknik pengemasan, pengendalian kualitas, serta prosedur kerja standar. Menurut (Noe, 2020), pelatihan teknis merupakan jenis pelatihan yang paling dasar namun paling penting, karena secara langsung mempengaruhi kualitas output kerja. Dalam konteks UMKM, pelatihan ini menjadi prioritas utama karena sebagian besar aktivitas kerja bersifat praktis dan berbasis keterampilan manual.

Kedua, pelatihan interpersonal (*interpersonal skills training*). Pelatihan ini bertujuan meningkatkan kemampuan komunikasi, kerja sama tim, serta kemampuan berinteraksi dengan rekan kerja maupun pelanggan. Keterampilan interpersonal sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan kualitas pelayanan. Penelitian oleh Salas et al. (2021) menunjukkan bahwa pelatihan interpersonal mampu meningkatkan efektivitas kerja tim serta mengurangi konflik di lingkungan kerja.

Ketiga, pelatihan konseptual (*conceptual skills training*). Jenis pelatihan ini berfokus pada peningkatan kemampuan berpikir analitis, pemecahan masalah, serta pengambilan keputusan. Karyawan dilatih untuk memahami hubungan antar variabel dalam pekerjaan serta mampu merumuskan solusi yang tepat terhadap permasalahan yang dihadapi. Menurut (Armstrong, 2020), keterampilan konseptual sangat penting bagi karyawan yang memiliki potensi untuk berkembang ke posisi yang lebih tinggi.

Keempat, pelatihan manajerial (*managerial skills training*). Pelatihan ini ditujukan untuk meningkatkan kemampuan dalam mengelola sumber daya, merencanakan pekerjaan, mengorganisasi tim, serta mengawasi pelaksanaan kerja. Keterampilan manajerial sangat dibutuhkan oleh pemimpin atau calon pemimpin dalam organisasi. Menurut Armstrong (2020), pelatihan manajerial

berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Kelima, pelatihan keselamatan kerja (*safety training*). Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kemampuan karyawan dalam menjaga keselamatan selama bekerja. Materi yang diberikan meliputi penggunaan alat pelindung diri, prosedur keselamatan, serta penanganan risiko kerja. Menurut Noe (2020), pelatihan keselamatan tidak hanya penting untuk melindungi karyawan, tetapi juga untuk menjaga keberlangsungan operasional organisasi.

Keenam, pelatihan berbasis teknologi (*digital training / e-learning*). Seiring perkembangan teknologi, pelatihan kini banyak dilakukan secara digital melalui platform e-learning. Menurut penelitian terbaru Garavan & Carbery (2021), pelatihan berbasis teknologi memberikan fleksibilitas tinggi serta memungkinkan pembelajaran yang lebih efisien dan berkelanjutan. Dalam UMKM, metode ini mulai digunakan untuk memperluas akses pembelajaran meskipun masih terbatas.

Dengan demikian, berbagai jenis pelatihan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan keterampilan karyawan harus dilakukan secara menyeluruh, tidak hanya pada aspek teknis tetapi

juga aspek perilaku dan manajerial agar mampu meningkatkan kompetensi secara optimal.

f. Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan digunakan untuk mengukur sejauh mana program pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Menurut Raymond Noe (2020) dan Michael Armstrong (2020), pelatihan yang efektif harus mampu memberikan pengetahuan, keterampilan, dan perubahan perilaku kerja yang dapat diterapkan secara langsung dalam pekerjaan. Dalam penelitian ini, indikator pelatihan terdiri dari beberapa aspek berikut:

1) Materi Pelatihan

Materi pelatihan merupakan isi atau bahan pembelajaran yang diberikan kepada peserta pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Materi yang relevan akan membantu karyawan memahami pekerjaan secara lebih baik dan meningkatkan kemampuan teknis dalam bekerja. Menurut Noe (2020), materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja akan mempermudah peserta dalam menerapkan hasil pelatihan ke dalam aktivitas kerja sehari-hari.

2) Metode Pelatihan

Metode pelatihan merupakan cara yang digunakan dalam menyampaikan materi pelatihan kepada peserta. Metode yang tepat akan mempermudah peserta memahami materi serta meningkatkan efektivitas pembelajaran. Metode seperti praktik langsung (*learning by doing*) dianggap lebih efektif karena peserta dapat langsung menerapkan keterampilan yang dipelajari dalam situasi kerja nyata.

3) Kemampuan Instruktur

Kemampuan instruktur merupakan kompetensi yang dimiliki oleh pelatih dalam menyampaikan materi pelatihan. Instruktur yang kompeten mampu menjelaskan materi dengan jelas, memberikan contoh yang mudah dipahami, serta membimbing peserta selama proses pelatihan berlangsung. Armstrong (2020) menyatakan bahwa instruktur yang berpengalaman memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan pelatihan.

4) Partisipasi Peserta

Partisipasi peserta merupakan tingkat keterlibatan aktif karyawan selama mengikuti pelatihan. Partisipasi ini dapat berupa keaktifan dalam bertanya, berdiskusi, maupun mempraktikkan materi pelatihan. Peserta yang aktif cenderung

lebih mudah memahami materi dan mampu menyerap pengetahuan secara optimal.

5) Penerapan Hasil Pelatihan

Penerapan hasil pelatihan merupakan kemampuan peserta dalam mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari. Indikator ini menunjukkan sejauh mana pelatihan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kemampuan kerja karyawan. Pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila peserta mampu menerapkan hasil pembelajaran secara konsisten dalam aktivitas kerja.

3. **Motivasi Kerja**

a. **Pengertian**

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang berperan dalam menentukan tingkat kinerja individu dalam organisasi. Motivasi tidak hanya berkaitan dengan dorongan untuk bekerja, tetapi juga mencakup arah perilaku, intensitas usaha, serta ketekunan individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2020), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai

tujuan. Intensitas berkaitan dengan seberapa besar usaha yang diberikan, arah berkaitan dengan fokus tujuan yang ingin dicapai, sedangkan ketekunan berkaitan dengan kemampuan individu untuk mempertahankan usaha tersebut dalam jangka waktu tertentu meskipun menghadapi berbagai hambatan.

Dalam perspektif yang lebih modern, Ryan & Deci (2020) menjelaskan melalui teori *Self-Determination* bahwa motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh pemenuhan tiga kebutuhan psikologis dasar, yaitu kebutuhan akan otonomi (*autonomy*), kompetensi (*competence*), dan keterhubungan sosial (*relatedness*). Ketika ketiga kebutuhan ini terpenuhi, individu akan menunjukkan motivasi intrinsik yang tinggi, yang berdampak pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja.

Selain itu, penelitian oleh Howard et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam organisasi modern tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial, tetapi juga oleh faktor psikologis seperti makna pekerjaan (*meaningful work*) dan keterlibatan kerja (*employee engagement*). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dimensi yang kompleks dan tidak hanya bergantung pada imbalan material.

Howard et al. (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan hasil interaksi antara faktor individu dan lingkungan kerja, termasuk gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta sistem

penghargaan. Motivasi yang tinggi akan mendorong individu untuk bekerja lebih produktif, kreatif, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Dalam konteks UMKM Makaroni Langensari, motivasi kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh gaji atau insentif, tetapi juga oleh hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan, kepercayaan dari pemilik usaha, serta keterlibatan langsung dalam proses produksi. Kondisi ini menciptakan motivasi intrinsik yang kuat yang mampu meningkatkan loyalitas serta konsistensi kinerja karyawan.

b. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis berdasarkan sumber dan sifatnya. Dalam literatur modern, klasifikasi motivasi kerja umumnya mengacu pada pendekatan psikologis yang dikembangkan oleh (Ryan & Deci, 2020) serta dikembangkan lebih lanjut dalam penelitian organisasi kontemporer.

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri individu tanpa adanya pengaruh langsung dari faktor eksternal. Individu yang memiliki motivasi intrinsik bekerja karena merasa pekerjaan tersebut menarik, menantang, dan memberikan kepuasan pribadi.

Menurut Ryan & Deci (2020), motivasi intrinsik muncul ketika individu merasa memiliki kontrol terhadap pekerjaannya (otonomi), merasa mampu menyelesaikan tugas (kompetensi), serta memiliki hubungan sosial yang baik dengan lingkungan kerja (relatedness). Penelitian oleh (Gagne, 2022), menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja jangka panjang dibandingkan motivasi ekstrinsik.

Dalam konteks UMKM, motivasi intrinsik sering muncul dari rasa tanggung jawab, kebanggaan terhadap hasil kerja, serta kedekatan emosional antar karyawan.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan yang berasal dari luar individu, seperti gaji, bonus, penghargaan, serta kondisi kerja. Motivasi ini digunakan organisasi untuk mendorong kinerja dalam jangka pendek.

Menurut penelitian oleh (Cerasoli et al., 2021), motivasi ekstrinsik tetap memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, terutama jika dikombinasikan dengan motivasi intrinsik. Namun, jika terlalu dominan, motivasi ekstrinsik dapat menurunkan kreativitas dan inisiatif karyawan.

3) Motivasi Berbasis Tujuan (Goal-Oriented Motivation)

Dalam perkembangan terbaru, motivasi juga dikaitkan dengan tujuan individu dalam bekerja. Menurut (Howard et al., 2022), motivasi berbasis tujuan mencakup dorongan untuk mencapai prestasi, memperoleh pengakuan, serta mengembangkan diri. Jenis motivasi ini sangat penting dalam meningkatkan kinerja karena berkaitan langsung dengan pencapaian target organisasi.

4) Motivasi Sosial dan Psikologis

Motivasi juga dipengaruhi oleh faktor sosial dan psikologis, seperti hubungan kerja, dukungan atasan, serta budaya organisasi. Penelitian modern menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang suportif dapat meningkatkan motivasi kerja secara signifikan (Gagné, 2022).

c. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi kerja tidak muncul secara spontan, melainkan terbentuk melalui interaksi berbagai faktor yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja. Dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia modern, faktor-faktor tersebut dipandang sebagai sistem yang saling mempengaruhi dalam membentuk perilaku kerja karyawan.

Pertama, faktor individual atau faktor internal merupakan aspek yang berasal dari dalam diri individu, seperti kebutuhan, nilai, tujuan hidup, serta persepsi terhadap pekerjaan. Menurut (Deci & Ryan, 2020),

individu akan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila kebutuhan psikologis dasarnya terpenuhi, yaitu kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial. Karyawan yang merasa memiliki kendali atas pekerjaannya (otonomi), merasa mampu menyelesaikan tugas (kompetensi), serta merasa dihargai dalam lingkungan kerja (*relatedness*) akan menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi dan konsisten.

Kedua, faktor lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan menciptakan kondisi psikologis yang positif bagi karyawan. Penelitian oleh (Gagné, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang suportif dapat meningkatkan motivasi intrinsik, karena karyawan merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan motivasi kerja, bahkan jika faktor finansial terpenuhi.

Ketiga, kepemimpinan merupakan faktor penting dalam membentuk motivasi kerja. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan suportif cenderung lebih efektif dalam meningkatkan motivasi karyawan dibandingkan gaya kepemimpinan otoriter. Menurut Howard et al. (2022), pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan emosional, serta penghargaan terhadap kinerja karyawan

akan menciptakan motivasi kerja yang lebih tinggi. Kepemimpinan yang baik juga mampu membangun kepercayaan, yang menjadi dasar terbentuknya komitmen kerja.

Keempat, sistem penghargaan atau kompensasi merupakan faktor yang berkaitan dengan imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaannya. Penghargaan tidak hanya berbentuk finansial seperti gaji dan bonus, tetapi juga dapat berupa pengakuan, promosi, serta kesempatan pengembangan diri. Penelitian menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi kerja, karena karyawan merasa usaha yang mereka lakukan dihargai secara layak.

Kelima, budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, serta kebiasaan yang berlaku dalam organisasi. Budaya kerja yang positif, seperti kerja sama tim, keterbukaan komunikasi, dan penghargaan terhadap kinerja, akan menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi kerja. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif dapat menurunkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

d. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki tujuan utama untuk mendorong karyawan agar mampu bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan

organisasi. Dalam perspektif modern, motivasi tidak hanya berfungsi sebagai pendorong kinerja, tetapi juga sebagai alat untuk meningkatkan kualitas hubungan kerja serta kesejahteraan psikologis karyawan.

Menurut (Gagné, 2022), motivasi kerja bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan (*employee engagement*), yang merupakan kondisi di mana karyawan merasa terikat secara emosional dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung bekerja dengan penuh tanggung jawab, menunjukkan inisiatif, serta memiliki komitmen terhadap organisasi. Selain itu, motivasi kerja juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih efisien, mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, serta menghasilkan output yang lebih berkualitas. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Manfaat lain dari motivasi kerja adalah meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya, karena mereka merasa pekerjaan tersebut memiliki makna dan memberikan manfaat bagi dirinya. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan loyalitas karyawan serta penurunan tingkat turnover. Motivasi kerja juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Karyawan yang

termotivasi cenderung memiliki sikap positif, mudah bekerja sama, serta mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja. Hal ini akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

e. **Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja**

Upaya meningkatkan motivasi kerja merupakan tanggung jawab organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Strategi yang digunakan tidak hanya berfokus pada aspek material, tetapi juga harus mampu menyentuh aspek psikologis dan sosial karyawan. Menurut (Gagné, 2022), organisasi yang mampu mengelola motivasi kerja secara tepat akan menghasilkan karyawan yang lebih terlibat (*engaged*), produktif, serta memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan.

Salah satu upaya utama adalah memberikan penghargaan yang adil dan transparan. Penghargaan yang diberikan harus sesuai dengan kontribusi karyawan agar mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Penghargaan tidak hanya berupa materi seperti gaji atau bonus, tetapi juga dapat berupa pengakuan secara verbal, apresiasi kinerja, maupun kesempatan untuk berkembang. Penelitian oleh (Cerasoli et al., 2021) menunjukkan bahwa kombinasi antara penghargaan ekstrinsik dan motivasi intrinsik dapat meningkatkan kinerja secara signifikan, terutama jika penghargaan tersebut diberikan secara adil dan konsisten.

Selain itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Lingkungan kerja yang mendukung juga mencakup hubungan interpersonal yang baik antar karyawan serta adanya dukungan dari atasan. Menurut (Slemp et al., 2021) lingkungan kerja yang memberikan dukungan otonomi (*autonomy support*) terbukti mampu meningkatkan motivasi intrinsik serta kesejahteraan karyawan.

Upaya lainnya adalah memberikan kesempatan pengembangan diri. Karyawan yang memiliki peluang untuk belajar dan mengembangkan kompetensi akan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, karena mereka melihat adanya prospek masa depan dalam organisasi. Program seperti pelatihan, workshop, serta promosi jabatan dapat menjadi sarana untuk meningkatkan motivasi kerja sekaligus kompetensi karyawan. Hal ini sejalan dengan teori (Ryan & Deci, 2020) yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan akan kompetensi merupakan faktor penting dalam membangun motivasi intrinsik.

Komunikasi yang efektif juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan akan menciptakan rasa percaya serta memudahkan penyampaian informasi. Karyawan yang merasa didengar dan dihargai pendapatnya akan lebih termotivasi dalam bekerja. Menurut (Howard et al., 2022), komunikasi yang terbuka dan

partisipatif dapat meningkatkan keterlibatan kerja serta memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi.

Selain itu, pemberian umpan balik secara berkelanjutan juga dapat meningkatkan motivasi kerja. Umpan balik yang konstruktif membantu karyawan memahami kekuatan dan kelemahan mereka, sehingga mereka dapat memperbaiki kinerja dan meningkatkan kemampuan. Umpan balik yang efektif tidak hanya bersifat evaluatif, tetapi juga memberikan arahan yang jelas untuk pengembangan di masa depan. Dengan adanya umpan balik yang konsisten, karyawan akan merasa diperhatikan dan didukung dalam proses pengembangan dirinya.

g. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja digunakan untuk mengukur tingkat dorongan dan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Robbins & Judge, 2020), motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan kerja. Dalam penelitian ini, indikator motivasi kerja terdiri dari beberapa aspek berikut:

1) Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan antusiasme dan gairah karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung lebih aktif, produktif, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2) Tanggung Jawab Kerja

Tanggung jawab kerja merupakan kesadaran individu dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya secara sungguh-sungguh. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi akan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta menjaga kualitas hasil kerjanya.

3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan waktu kerja yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan kesungguhan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya secara teratur dan konsisten.

4) Keinginan Berprestasi

Keinginan berprestasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dan memperoleh pencapaian tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan berusaha meningkatkan kemampuan kerja dan mencapai target yang telah ditentukan.

5) Antusias dalam Bekerja

Antusias dalam bekerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Karyawan yang antusias akan menunjukkan minat, keterlibatan, dan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

B. Kerangka Berpikir

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan serta hasil penelitian terdahulu, penelitian ini mengkaji pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar. Kerangka berpikir disusun untuk memberikan gambaran mengenai hubungan antarvariabel penelitian berdasarkan landasan teori yang relevan.

Pelatihan merupakan salah satu upaya organisasi untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif. Menurut Noe (2020), pelatihan adalah proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku karyawan sehingga mampu mencapai standar kerja yang diharapkan organisasi. Karyawan yang memperoleh pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan lebih memahami prosedur kerja, mengurangi kesalahan dalam bekerja, meningkatkan kecepatan menyelesaikan tugas, serta mampu menghasilkan kualitas pekerjaan yang lebih baik. Dengan demikian, semakin efektif pelatihan yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Pendapat tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang terencana dan sesuai kebutuhan mampu meningkatkan kemampuan kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

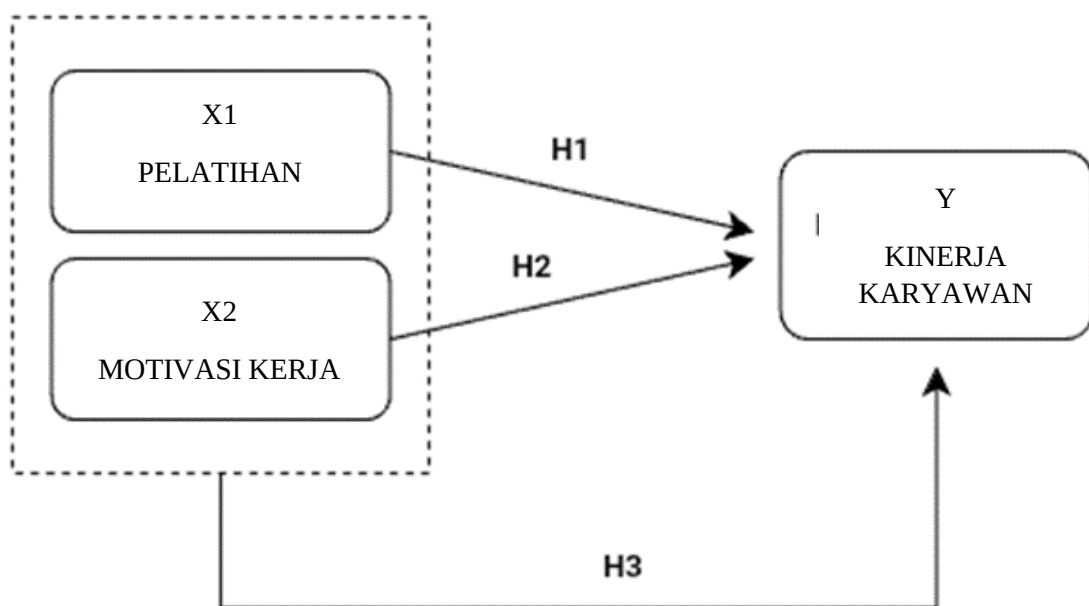
Selanjutnya, motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang memengaruhi semangat dalam bekerja. Menurut Robbins dan Judge (2022), motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, disiplin, dan kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan menurunnya produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Teori tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin besar usaha yang diberikan untuk mencapai target organisasi sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain pengaruh masing-masing variabel secara parsial, pelatihan dan motivasi kerja juga diduga memberikan pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan meningkatkan kemampuan teknis dan keterampilan kerja, sedangkan motivasi mendorong kemauan karyawan untuk menggunakan kemampuan tersebut secara optimal. Apabila kedua faktor tersebut berjalan secara bersamaan, maka karyawan akan memiliki kompetensi yang memadai sekaligus dorongan untuk bekerja lebih baik, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan uraian teoritis tersebut, maka dapat dirumuskan kerangka berpikir penelitian sebagai berikut.

Gambar 2 1 Kerangka Berpikir



C. Pengembangan Hipotesis

H1: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar.

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar.

H3: Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi dasar penting untuk memperkuat argumentasi teoritis dan membuktikan adanya hubungan antara variabel pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Berikut rangkuman lima penelitian yang relevan:

Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama & Tahun Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pritho Jakarta Barat	Dede Andi & Firhana El Iftiahanis (2021)	Kuantitatif, Regresi Linear Berganda	Pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Padma Karya Prima	Rima Saripah & Maghfiroh Yanuarti (2024)	Kuantitatif, Regresi Linear Berganda	Pelatihan dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bringin Gigantara	Jeffry H. Sinaulan & Fitryan Gofifah Fitroh (2022)	Kuantitatif, Regresi Linear Berganda	Pelatihan dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Central Perabot Kupang	Saiful Mauboy, Tarsisius Timuneno, Marianus S. Neno, & Ni Putu Nursiani (2023)	Kuantitatif, Regresi Linear Berganda	Pelatihan dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum DAMRI Cabang Yogyakarta	Rosiana Wisuda Putri & Puji Astuti (2022)	Kuantitatif, Regresi Linear Berganda	Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelaahan terhadap beberapa penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa penelitian-penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian ini, yaitu sama-sama membahas pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, seluruh penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda sebagai metode untuk menguji hubungan antarvariabel. Hasil yang diperoleh juga menunjukkan kecenderungan yang sama, yakni pelatihan dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan.

Meskipun memiliki kesamaan, penelitian ini juga memiliki sejumlah perbedaan dibandingkan penelitian sebelumnya. Perbedaan tersebut tampak pada objek penelitian, lokasi penelitian, serta karakteristik responden yang digunakan. Penelitian terdahulu dilakukan pada berbagai jenis organisasi, seperti perusahaan swasta, BUMN, maupun perusahaan perdagangan di beberapa daerah, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, jumlah karyawan, serta pola pengelolaan sumber daya manusia yang menjadi objek penelitian memiliki karakteristik yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Berdasarkan persamaan dan perbedaan tersebut, penelitian ini menempati posisi sebagai pengembangan dari penelitian terdahulu dengan menerapkan kajian mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada konteks usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Dengan mengambil objek UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar, penelitian ini diharapkan dapat

memberikan tambahan bukti empiris mengenai hubungan antarvariabel dalam lingkungan UMKM, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi pemilik usaha dalam merancang program pelatihan dan strategi pemberian motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kerangka Teori / Konseptual

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan serta hasil penelitian terdahulu, dapat dirumuskan kerangka teori yang menggambarkan hubungan antara variabel penelitian sebagai berikut:

- a. Pelatihan (X1): berperan meningkatkan kemampuan teknis dan pengetahuan karyawan.
- b. Motivasi Kerja (X2): memberikan dorongan dan semangat kerja sehingga karyawan lebih produktif.
- c. Kinerja Karyawan (Y): menjadi hasil dari penerapan pelatihan dan motivasi yang efektif.