

Hipotesis ketiga yang dipakai peneliti, beracuan dengan penjelasan sebelumnya, yaitu: “H3: pelatihan memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan di CV Mitra Surya Computer.”

2.2 Penelitian Terdahulu

Peneliti mengambil penelitian sebelumnya guna dijadikan dasar melaksanakan penelitian dengan topik pengaruh dari kepemimpinan, motivasi serta pelatihan untuk kinerja karyawan di CV Mitra Surya Computer. Studi sebelumnya tersebut akan berfungsi sebagai titik referensi, memungkinkan bisa mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang materi yang diterapkan. Penelitian-penelitian terdahulu yang diambil, yakni:

1. Isvandari (2018)

Isvadairi di 2018 melakukan penelitian dengan judul “pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Central Capital Futures Malang” yang dikutip oleh peneliti. Berdasarkan penelitian yang memakai teknik sampel yang dikenal dengan istilah jenuh, sebanyak 37 orang. Menerapkan uji t serta F guna menguji hipotesisnya. Temuan uji t mengungkapkan kepemimpinan dan disiplin kerja masing-masing positif serta signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Gabungan kepemimpinan dan disiplin kerja memberikan pengaruhnya bersamaan untuk kinerja. Hal ini dimaksudkan guna membuktikan tentang kinerja karyawan pada kepemimpinan.

2. Rahayu dan Ruhamak (2017)

Rahayu serta Ruhamak di 2017 melakukan penelitian dengan judul “pengaruh kepemimpinan, insentif, remunerasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Industri Sandan Pangan Nusantara Cilacap” yang dikutip oleh peneliti. Berdasarkan penelitian yang memakai teknik sampel dikenal dengan istilah

jenuh. Temuan mengungkapkan motivasi serta remunerasi masing-masing positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan serta insentif tidak. Selain itu, motivasi sanggup menaikkan dampak dari kepemimpinan, insentif dan remunerasi. Hal ini dimaksudkan guna membuktikan tentang kinerja karyawan pada kepemimpinan serta motivasi.

3. Ainanur dan Tirtayasa (2018)

Ainanur serta Tirtayasa di 2018 mengerjakan penelitian dengan judul “pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara” yang dikutip oleh peneliti. Berdasarkan penelitian yang memakai teknik sampel dikenal dengan istilah jenuh, sebanyak 67 orang. Temuan mengungkapkan budaya organisasi, kompetensi serta motivasi masing-masing memberi pengaruhnya untuk kinerja karyawan. Selain itu, gabungan budaya organisasi, kompetensi dan motivasi juga bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dimaksudkan guna membuktikan tentang kinerja karyawan pada motivasi.

4. Kaengke, Tewal serta Uhing (2018)

Kaengke, Tewal dan Uhing di 2018 melakukan penelitian dengan judul “pengaruh pengembangan karir, pelatihan serta motivasi terhadap kinerja karyawan PT Air Manado” yang dikutip oleh peneliti. Berdasarkan penelitian yang memakai teknik sampel dikenal dengan istilah *slovin/accidental sampling*, sebanyak 100 dari 237 orang. Menerapkan uji t serta F guna menguji hipotesisnya. Temuan mengungkapkan pengembangan karir dan pelatihan masing-masing signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak. Hal ini dimaksudkan guna membuktikan tentang kinerja karyawan pada kepemimpinan pelatihan serta motivasi.

5. Astuti dan Sari (2018)

Astuti serta Sari di 2018 mengerjakan penelitian dengan judul “pengaruh pelatihan serta kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Kemasindo Cepat Nusantara Medan” yang dikutip oleh penulis. Berdasarkan penelitian yang memakai teknik mengambil data dikenal dengan istilah wawancara, sebanyak 35 orang. Temuan parsial mengungkapkan pelatihan serta kompensasi masing-masing positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dimaksudkan guna membuktikan tentang kinerja karyawan pada pelatihan serta kompensasi.

6. Julianry, Syarief, dan Affandi (2017)

Julianry, Syarief serta Affandi di 2017 melaksanakan penelitian dengan judul “pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta organisasi Kementerian komunikasi dan informatik” yang dikutip oleh peneliti. Berdasarkan penelitian yang memakai teknik sampel yang dikenal dengan istilah jenuh, sebanyak 100 orang. Temuan mengungkapkan pelatihan serta motivasi tidak langsung masing-masing positif mempengaruhi kinerja karyawan dan organisasi.. Hal ini dimaksudkan guna membuktikan tentang kinerja karyawan pada pelatihan serta motivasi.

2.3 Kerangka Konseptual

Di bawah ini bisa diuraikan tentang paradigma penelitian: