

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

A. Pengertian Manajemen

Menurut Gaol dan Jimmy dalam Kosali (2023), manajemen merupakan kolaborasi antara beberapa individu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Manajemen melibatkan serangkaian langkah, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, dengan maksud untuk efektif dan efisien memanfaatkan berbagai sumber daya, baik manusia maupun non-manusia, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut pandangan para ahli yang telah disebutkan, manajemen dapat dianggap sebagai seni atau ilmu dalam merancang rangkaian aktivitas untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Hal ini dilaksanakan dengan menggunakan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan, serta memanfaatkan sumber daya yang ada.

1. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen menurut George Terry (Kosali, 2023) terdapat empat poin yaitu:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses untuk mengidentifikasi visi atau tujuan yang ingin dicapai, menetapkan standar, target, dan sasaran, serta merancang strategi yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Sebagai tahap yang krusial dalam manajemen, perencanaan memegang kendali penting karena organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan melalui perencanaan yang efektif dan tepat.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian melibatkan pembentukan struktur yang diperlukan oleh sebuah organisasi atau perusahaan, serta penentuan penggunaan sumber daya untuk mendukung pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

c. Pengimplementasian (*Actuating*)

Pengimplementasian adalah proses pelaksanaan agenda kerja yang telah direncanakan, menggunakan sumber daya yang telah ditentukan sebelumnya. Ini juga mencakup upaya untuk memberikan motivasi kepada bawahan supaya mereka melaksanakan tanggung jawab mereka dengan baik.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan yaitu proses memantau jalannya agenda kerja untuk memastikan bahwa aktivitas tersebut memenuhi standar yang telah ditetapkan. Jika terjadi kesalahan dalam pelaksanaan, tindakan korektif akan diambil guna memperbaikinya.

B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Hasibuan dalam Kosali (2023), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah seni atau ilmu yang mengelola hubungan antara tenaga kerja guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. MSDM dianggap sebagai ilmu karena ia menyediakan pengetahuan sistematis tentang cara mengelola sumber daya manusia. Pendapat ini didukung oleh Barry Cushway (Kosali, 2023), yang menegaskan bahwa MSDM merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan dengan menggabungkan kebutuhan individu dan organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah suatu proses atau aktivitas manajemen yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan maksud untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kosali (2023) mengidentifikasi beberapa fungsi yang mencerminkan proses manajemen sumber daya manusia, antara lain:

a. Perencanaan

Perencanaan meliputi aktivitas menentukan target dan sasaran, melakukan peramalan kondisi, menentukan strategi yang ingin dilaksanakan, membuat aturan dan prosedur.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian meliputi aktivitas menentukan alur komunikasi dan koordinasi antar individu atau divisi, memberikan tugas spesifik kepada setiap bawahan, membentuk departemen atau struktur organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan meliputi aktivitas mengarahkan agar semua karyawan mau bekerjasama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dengan baik dan benar.

d. Pengendalian

Pengendalian meliputi aktivitas mengambil tindakan korektif jika dibutuhkan, memeriksa apakah kinerja yang terjadi telah sesuai dengan perencanaan dan standar-standar yang telah ditetapkan.

e. Pengadaan

Pengadaan meliputi aktivitas merekrut karyawan potensial, melakukan pelatihan dan pengembangan, menetapkan standar operasional prosedur, menentukan kualifikasi karyawan yang harus dipekerjakan, memberikan kompensasi kepada setiap karyawan.

f. Pengembangan

Pengembangan meliputi aktivitas peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan posisi kerja guna menunjang kinerja karyawan.

g. Kompensasi

Kompensasi meliputi aktivitas pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada karyawan atas kinerja yang dihasilkan untuk perusahaan berupa gaji/upah, insentif, benefit, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian meliputi aktivitas mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan secara serasi, dimana perusahaan mendapatkan laba dan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil kerjanya.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan meliputi aktivitas menyejahterakan karyawan baik dari segi kondisi fisik, mental, pikiran, dan loyalitas nya agar mau tetap bekerja di perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan meliputi aktivitas menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan menjadi salah satu faktor penting yang dapat memudahkan organisasi atau perusahaan mencapai tujuan.

k. Pemberhentian

Pemberhentian mencakup proses memutuskan hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan. Pemberhentian dapat disebabkan oleh beberapa hal yakni keinginan karyawan, keinginan perusahaan, habis masa kerja, dan sebagainya.

2.1.2. Pelatihan

A. Pengertian Pelatihan

Istilah Pelatihan (*training*) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mengacu pada proses, cara, atau tindakan melatih; aktivitas pemberian pelatihan Lebih lanjut Syihabuddin Qalyubi et al. dalam Jalil et al.(2021) menjelaskan bahwa pelatihan Merupakan usaha untuk mengembangkan tenaga manusia di dalam sebuah organisasi, termasuk di perpustakaan. Kegiatan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta kemampuan teknis para pegawai atau karyawan. Melalui pelatihan, mereka akan dapat memperoleh keahlian khusus dan keterampilan tingkat tinggi, menjadi ahli dalam mengoperasikan atau mengembangkan teknologi yang sedang berkembang saat ini. Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan yang sedang dijalankan atau dalam pekerjaan baru yang akan segera diambil. Pelatihan berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan saat ini.

Menurut Amin Widjaja (2012;70) program pelatihan diarahkan untuk mempertahankan dan memperbaiki performa pekerjaan para karyawan dalam sebuah organisasi (Jalil et al., 2021). Pelatihan melibatkan usaha untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan praktis yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan efektif. Menurut Wibowo (2014;109), pelatihan diperlukan karena terdapat

perbedaan antara keterampilan yang dimiliki oleh pekerja saat ini dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk mengisi posisi baru (Jalil et al., 2021).

B. Tujuan Pelatihan

Menurut Lestari et al.(2023) Pelatihan memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja
2. Membatasi waktu belajar pegawai hingga bisa kompeten ditempat kerja
3. Memperbarui keterampilan pegawai dengan kemajuan teknologi
4. Mempersiapkan pegawai untuk promosi
5. Membantu memecahkan masalah di perusahaan
6. Memenuhi keperluan pertumbuhan pribadi
7. Menjadikan pegawai berorientasi pada perusahaan

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan merupakan salah satu cara untuk megembangkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dan dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

C. Manfaat Pelatihan

Menurut Lestari et al.(2023) berpendapat bahwa pelatihan memiliki beberapa manfaat, yaitu:

1. Membiarkan pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru
2. Membantu pegawai menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan atau kebutuhan perusahaan.
3. Menunjukkan bahwa perusahaan berkomitmen untuk mengembangkan pegawai
4. Memberdayakan pegawai agar bisa berkontribusi lebih banyak
5. Memberikan pemahaman dan perspektif baru tentang konsep kerja

D. Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut Lestari et al.(2023) ada beberapa jenis pelatihan itu adalah sebagai berikut:

1. *Induction Training* (Pelatihan Induksi)

Induction training bertujuan mengenalkan perusahaannya kepada karyawan yang baru diangkat. Hal ini merupakan pelatihan yang singkat dan informatif yang diberikan setelah bergabung dengan organisasi tersebut. Tujuannya yaitu memberikan informasi kepada karyawan.

2. *Job Training* (Pelatihan Pekerjaan)

Job training atau Pelatihan pekerjaan terkait dengan tugas khusus, dimaksudkan untuk memberikan informasi dan arahan yang sesuai kepada karyawan sehingga mereka dapat menjalankan tugas mereka secara sistematis, tepat, efisien, dan akhirnya dengan rasa percaya diri.

3. *Training For Promotion* (Pelatihan Untuk Promosi)

Training for promotion adalah pelatihan yang diberikan setelah promosi tetapi sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi Mendukung adaptasi pegawai terhadap berbagai tuntutan atau kebutuhan perusahaan.

4. *Refresher Training* (Pelatihan Penyegaran)

Refresher training merupakan pembaharuan keterampilan profesional, informasi dan pengalaman seseorang yang menduduki posisi eksekutif penting.

5. *Training For Managerial Development* (Pelatihan Untuk Pengembangan Manajerial)

Training for managerial development diberikan kepada manager agar meningkatkan efisiennya dengan demikian, memungkinkan mereka menerima posisi yang lebih tinggi.

Beberapa jenis Memberikan dukungan kepada pegawai untuk menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan atau kebutuhan perusahaan. . Dengan kualitas sumber daya manusia 22 yang semakin baik maka perusahaan dapat semakin maju dan berkembang.

E. Metode Pelatihan

Menurut Suparyadi Dalam Ningsih, (2019), ada beberapa metode pelatihan yaitu:

1. *Metode Hands-On*

Metode ini memungkinkan peserta pelatihan untuk tidak hanya mendengarkan instruksi tentang tugas-tugas yang harus dilakukan, tetapi juga memberi mereka kesempatan untuk benar-benar melaksanakan tugas-tugas tersebut. Metode ini sangat bermanfaat bagi peserta karena dapat memberikan praktik sebenarnya yang membuat lebih mudah dipahami tentang apa yang dipikirkan oleh peserta pelatihan.

2. *Metode On The Job Training (OJT)*

Metode pelatihan OJT merupakan salah satu metode yang paling baik untuk memberikan keterampilan atau kecapakan yang tinggi kepada karyawan, karena metode ini direncanakan, diorganisasikan dan dilakukan di tempat kerja serta Para karyawan diberikan pelatihan mengenai cara-cara melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang merupakan bagian dari tanggung jawab mereka yang juga menjadi dasar penggajian. Dengan demikian, pendekatan ini dapat memberikan pemahaman yang konkret tentang situasi dan kondisi lingkungan kerja sehari-hari, serta mengenai perilaku kerja yang diharapkan.

3. *Metode Off The Job Training*

Metode pelatihan off the job merupakan teknik pelatihan yang dilakukan di luar lingkungan kerja. Pelatihan off the job melibatkan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan di luar tanggung jawab pekerjaan sehari-hari mereka, dengan tujuan utama untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan manajerial agar mencapai kinerja yang lebih baik. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah sarana untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan sehingga mereka menjadi lebih berkualitas.

F. Indikator Pelatihan

Adapun indikator pelatihan menurut (Lestari et al., 2023) yakni :

a) Tujuan serta target

Sasaran dan tujuan dari pelatihan haruslah terdefinisi dengan jelas dan dapat diukur.

b) Pelatih (*Trainers*)

Para pelatih harus memiliki keahlian, kualitas, dan profesionalisme yang tinggi.

c) Materi untuk pelatihan

Materi untuk pelatihan harus sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

d) Metode pada pelatihan

Metode pada pelatihan harus sesuai pada tingkat skill pegawai yang jadi partisipan.

e) Peserta pelatihan (*participants*)

Partisipan wajib menyesuaikan syarat yang telah ditentukan.

2.1.3. Pengembangan Karir

A. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Priansa dalam Ningsih (2019), pengembangan karir terjadi melalui interaksi antara aspirasi karir individu dengan proses manajemen karir yang diterapkan di perusahaan. Kadarisman juga menyatakan bahwa pengembangan karir bagi karyawan penting karena mereka tidak hanya mencari kepuasan saat ini, tetapi juga menginginkan kemajuan, perubahan, dan peluang untuk meningkat ke posisi yang lebih baik dan lebih tinggi (Ningsih, 2019). Thamrin, seperti yang dijelaskan dalam Ningsih (2019), melihat pengembangan karir sebagai rangkaian posisi atau jabatan yang dijalankan oleh seseorang selama periode tertentu.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir

Menurut Rivai dan Sagala dalam Ningsih, (2019) menyatakan bahwa faktor - faktor dalam pengembangan karir adalah :

1. Prestasi kerja yang memuaskan
2. Pengenalan oleh pihak lain
3. Kesetiaan pada organisasi atau perusahaan
4. Pembimbing dan sponsor
5. Dukungan para bawahan
6. Kesempatan untuk bertumbuh
7. Berhenti atas permintaan dan kemauan diri sendiri

C. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Rivai dan Sagala dalam Ningsih, (2019) menyatakan bahwa indikator dalam pengembangan karir adalah :

1. Perencanaan Karir

Karyawan perlu memiliki kemampuan untuk merencanakan karir mereka untuk jangka waktu yang akan datang.

2. Pengembangan Karir Individu

Setiap karyawan harus bertanggung jawab atas perkembangan karir mereka sendiri.

3. Pengembangan karir yang didukung oleh department SDM

Pengembangan karir karyawan tidak hanya bergantung pada individu karyawan tetapi juga pada peran serta dan bimbingan dari manajer serta departemen SDM.

4. Peran Umpan Balik Terhadap Kinerja

Umpan balik di dalam usaha pengembangan karir karyawan mempunyai beberapa sasaran:

- a. Untuk menjamin bahwa karyawan yang gagal menduduki suatu posisi dalam rangka pengembangan karirnya masih tetap berharga dan akan dipertimbangkan lagi untuk promosi di waktu mendatang apabila memang memenuhi syarat.
- b. Untuk menjelaskan kepada karyawan yang gagal kenapa mereka tidak terpilih.
- c. Untuk mengidentifikasi tindakan-tindakan pengembangan karir spesifik yang harus mereka laksanakan.

2.1.4. Disiplin Kerja

Hasibuan 2017:193 dalam jurnal Alim et al. (2021) mendefinisikan disiplin kerja ialah ketaatan seorang individu serta kesadaran bersedia mematuhi peraturan serta ketetapan-ketetapan yang ada pada organisasi. Kesadaran terhadap sikap, tindakan, dan perilaku untuk patuh terhadap kebijakan yang berlaku di dalam organisasi.

A. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Amriany dkk, 2004:182 dalam jurnal Alim et al. (2021) yang mempengaruhi terbentuknya disiplin kerja antara lain:

1. Kehadiran

Kehadiran di sini mengacu pada karyawan yang hadir sesuai jadwal yang telah ditetapkan dan tiba tepat waktu

2. Waktu Kerja

Waktu kerja di sini merujuk pada durasi kerja yang mencakup jam kerja dari saat masuk hingga selesai bekerja, dikurangi dengan waktu istirahat.

3. Kepatuhan Terhadap Perintah

Kepatuhan terhadap perintah adalah ketika pegawai mematuhi dan melaksanakan instruksi yang diberikan oleh atasan.

4. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja yaitu melaksanakan pekerjaan yang sama dengan hasil mutu serta kuantitas yang lebih banyak

5. Kepatuhan Terhadap Ketetapan

Kepatuhan terhadap ketetapan di sini merujuk pada peraturan yang ditetapkan untuk membentuk keyakinan dan disiplin karyawan dalam sebuah organisasi.

6. Pemakaian Seragam

Penggunaan seragam di sini mencakup setiap karyawan menerima dan mengenakan seragam dengan tertib sesuai dengan peraturan yang berlaku di organisasi tersebut.

2.1.5. Kinerja karyawan

A. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Jalil et al. (2021), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Suwanto dan Priansa dalam Jalil et al. (2021) mendefinisikan kinerja sebagai berikut: “Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya”.

B. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hasibuan (dalam Syahputra & Tanjung, 2020) sebagai berikut :

a) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam individu pegawai, seperti kemampuan intelektual, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan, dan motivasi pegawai.

b) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mendukung karyawan dalam bekerja dan berasal dari lingkungan sekitar, seperti gaya kepemimpinan, pengembangan karir, kondisi lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, dan sistem manajemen yang ada di perusahaan tersebut.

C. Indikator Kinerja

Menurut Gomes dalam Jalil et al.(2021) menungkapkan beberapa dimensi atau criteria yang perlu mendapat perhatian sebagai indikator dalam pengukuran kinerja, antara lain :

1. *Quantity of Work*, merujuk pada jumlah kerja yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu yang telah ditentukan sebelumnya.
2. *Quality of Work*, adalah tingkat atau standar kualitas yang tercapai dalam hasil kerja, berdasarkan pada kriteria kesesuaian dan kesiapan yang ditetapkan
3. *Job Knowledge*, *Job Knowledge* merujuk pada seberapa luas pengetahuan seseorang tentang pekerjaannya dan kemampuannya dalam menerapkan pengetahuan tersebut.
4. *Creativeness*, merujuk pada keaslian ide-ide yang dihasilkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang muncul.
5. *Cooperation*, adalah sikap atau kemauan untuk bekerja sama dengan sesama anggota organisasi.
6. *Dependability*, merujuk pada kesadaran dan keandalan dalam hal kehadiran serta menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
7. *Initiative*, adalah semangat untuk mengambil inisiatif dalam melaksanakan tugas-tugas baru dan meningkatkan tanggung jawabnya.

8. *Personal Qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan keputusan pembelian relatif banyak dilakukan. Namun, penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda, dan faktor lainnya. Beberapa studi sebelumnya yang terkait dengan keputusan pembelian dapat disajikan di bawah ini.

Yuniara, R., Syahidin, S., & Mulyadi, T. (2021) melakukan penelitian tentang Pengaruh Pelatihan Masyarakat Kampung Terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Kampung Atu Lintang Kecamatan Atu Lintang Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Dampak penelitian masyarakat terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) di Kampung Atu Lintang, Kecamatan Atu Lintang, Kabupaten Aceh Tengah. Metode penelitian ini menggunakan metode survei yang dianalisis dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kelompok masyarakat di Masyarakat Atu Lintang. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = 4,051 + 0,811X$. Model persamaan regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan kinerja kelompok masyarakat memiliki hubungan positif.

Lestari, R. S., & Anggraini, N. (2023) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Gramedia Digital Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Gramedia Digital Nusantara sebanyak 50 orang, Karena populasi dalam penelitian ini hanya 50 (kurang dari 100), maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pembelajaran secara parsial berpengaruh pada kinerja pegawai. H_0 ini signifikan yaitu $0,000 < 0,05$, dan dibuktikan dengan uji statistik t, dimana t hitung $>$ dari tabel t yaitu $4,876 > 2,0106$, sehingga bisa disimpulkan bahwa H_0 diterima dalam penelitian ini dan H_0 ditolak. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi pada kinerja pegawai. H_0 ini signifikan yaitu $0,000 < 0,05$, dan dibuktikan dengan uji statistik t dimana t hitung $>$ dari t tabel yaitu $10,643 > 2,0106$, sehingga bisa disimpulkan bahwa H_0 diterima

daIam penelitian ini dan H_0 ditolak. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara variabel pembelajaran dan motivasi pada kinerja pegawai. Dengan nilai $0,000 < 0,05$ dan uji statistik tervalidasi F dimana F hitung $>$ dari tabel F yaitu $55,459 > 3,20$ maka bisa disimpulkan bahwa H_a daIam penelitian ini diterima dan ditolak H_0 .

Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan kompetensi, Studi ini menginvestigasi pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Populasi dan sampelnya terdiri dari 60 karyawan Divisi Electrical And Mechanical Facility. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil studi menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara pelatihan secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan. Secara parsial, pengembangan karir juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Ningsih, S. (2019) Melakukan penelitian tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada bank BRI syariah KC madiun Penelitian ini dilakukan Kendati terdapat masalah di BRI Syariah KC Madiun di mana pelatihan yang disediakan oleh bank bersifat umum dan tidak sesuai dengan fokus divisi karyawan, hal ini tidak mengurangi kinerja karyawan. Meskipun seharusnya pelatihan difokuskan sesuai dengan divisi mereka untuk mencapai kinerja optimal, namun pada kenyataannya kinerja karyawan tetap meningkat. Selain itu, pengembangan karir karyawan Bank BRI Syariah KC Madiun yang diberikan oleh perusahaan kurang mendapatkan perhatian dalam memberikan informasi mengenai kesempatan untuk jenjang yang lebih tinggi dengan lengkap, Namun, meskipun tindakan tersebut tidak diambil dan seharusnya kinerjanya tidak mencapai puncaknya, karyawan tetap berhasil meningkatkan kinerjanya tanpa dipengaruhi oleh kurangnya

perhatian terhadap pengembangan karir. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah efek pelatihan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KC Madiun signifikan? 2) Apakah pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KC Madiun? 3) Apakah pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KC Madiun?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sensus atau sampling total. Informasi dikumpulkan melalui pengisian kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di BRI Syariah KC Madiun dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di BRI Syariah KC Madiun dengan nilai signifikansi $0,265 > 0,05$. Namun, pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah KC Madiun dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Alim, H., Basalamah, M. R., & Wahono, B. (2021) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan KUD Pakis Malang). Penelitian ini menggunakan analisis statistik dan merupakan penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih. Data dikumpulkan langsung dari responden menggunakan perangkat pengumpulan data, awalnya melalui jawaban atas pertanyaan-pertanyaan. Populasi penelitian terdiri dari 33 karyawan KUD Pakis Malang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Sehingga seluruh populasi ini dijadikan unit observasi dengan menggunakan teknik sensus. Berdasarkan hasil analisis data, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Pakis Malang, sedangkan pengaruh secara parsial dari Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir juga terlihat pada kinerja karyawan tersebut.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Yuniara et al., (2021)	Pengaruh Pelatihan Masyarakat Kampung Terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Kampung Atu Lintang Kecamatan Atu Lintang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel independen <ol style="list-style-type: none"> a. Pelatihan 2. Variabel dependen <ol style="list-style-type: none"> b. Kinerja 	Analisis kualitatif dan kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil analisis menunjukkan bahwa Variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja kelompok masyarakat pada Masyarakat Atu Lintang. Dimana metode persamaan regresi adalah $Y = 4,051 + 0,811X$. Model persamaan regresi dalam penelitian ini menunjukkan variable pelatihan dan kinerja kelompok masyarakat memiliki hubungan searah
Lestari & Anggraini (2023)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Gramedia Digital	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel independen <ol style="list-style-type: none"> a. Pelatihan b. Motivasi 2. Variabel dependen <ol style="list-style-type: none"> a. Kinerja pegawai 	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variable Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai (Y) di Gramedia Digital Nusantara. HaI tersebut dibuktikan pada nilai signifikan uji thitung (4,876) lebih tinggi dari ttabel (2,0106). 2. Variable Motivasi (X2) berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai (Y) di Gramedia Digital Nusantara. HaI tersebut dibuktikan pada nilai signifikan uji thitung (10,643) lebih tinggi dari ttabel (2,0106) 3. Variable Pelatihan (X1) serta Motivasi (X2) memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai (Y) di Gramedia Digital Nusantara. HaI tersebut dibuktikan pada nilai signifikan uji Fhitung (55,459) lebih tinggi dari Ftabel (3,20).
Syahputra & Tanjung (2020).	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel independen <ol style="list-style-type: none"> a. Kompensasi b. Pelatihan c. Pengembangan 2. Variabel dependen <ol style="list-style-type: none"> a. Kinerja karyawan 	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan kompetensi, pelatihan dan pengembangan

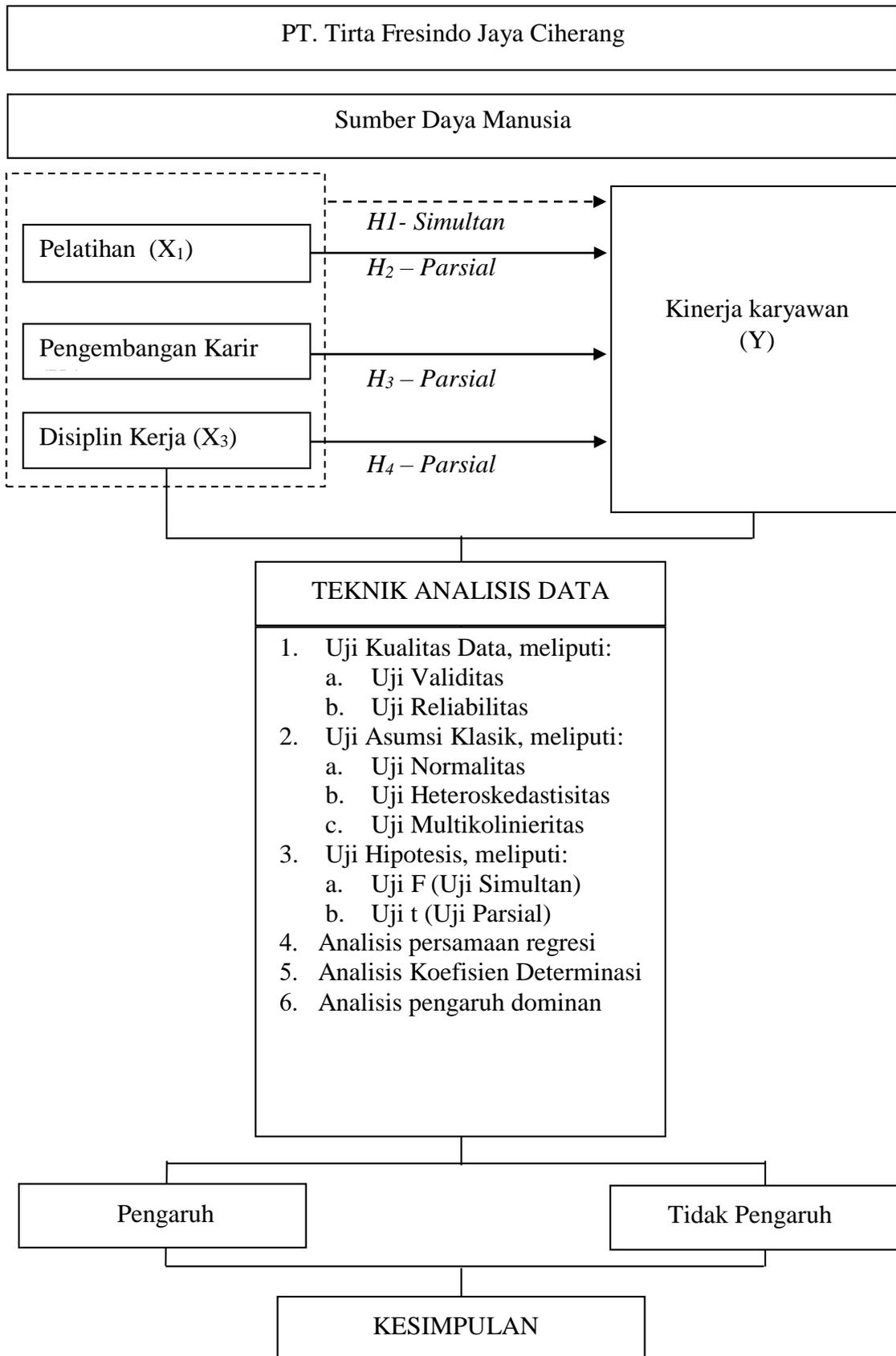
PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
				karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Putra II (persero) kantor cabang kualanamu.

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Ningsih (2019)	pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada bank BRI syariah KC madiun	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel independen <ol style="list-style-type: none"> a. Pelatihan b. Pengembangan karir 2. Variabel dependen <ol style="list-style-type: none"> a. Kinerja karyawan 	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di BRI Syariah KC Madiun, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sementara itu, pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di BRI Syariah KC Madiun, karena nilai signifikansinya sebesar 0,265 yang lebih besar dari 0,05. Pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada BRI Syariah KC Madiun dengan diperoleh nilai sig. 0,265 > 0,05. Pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah KC Madiun dengan diperoleh nilai sig. 0,000 < 0,05.
Alim et al.,(2021).	Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Karyawan KUD Pakis Malang).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel independen <ol style="list-style-type: none"> a. Disiplin kerja b. Motivasi c. Pengembangan karir 2. Variabel dependen <ol style="list-style-type: none"> a. Kinerja karyawan 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Berdasarkan hasil analisis data Disiplin Kerja Motivasi Kerja serta Pengembangan Karir Berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja karyawan KUD Pakis Malang dan disiplin Kerja Motivasi Kerja serta Pengembangan Karir berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan KUD Pakis Malang

Sumber : Hasil Penelitian,2024 (Data Diolah)

2.3. Krangka Konseptual

Menurut Sekaran dalam Sugiyono (2019:95) kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, dalam kerangka konseptual menggambarkan bagaimana alur sebuah penelitian akan dijalankan dimulai dari latar belakang, desain penelitian, hipotesis, teknik analisis yang digunakan, jawaban atas hipotesis yang diajukan dan yang terakhir adalah kesimpulan dan saran hasil penelitian. Dapat dilihat lebih detail pada gambar kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini, seperti terlihat pada (Tabel 2.1) sebagai berikut: hipotesis yang diajukan dan yang terakhir adalah kesimpulan dan saran hasil penelitian. Dapat dilihat lebih detail pada gambar kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini, seperti terlihat pada (Gambar 2.1) sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Hipotesis

Sumber : Data (2024)

Dari skema di atas terdapat dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

1. Variabel yang tergantung (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau merupakan hasil dari variabel yang tidak tergantung. Dalam situasi ini, variabel yang tergantung adalah Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel yang tidak tergantung (independen) adalah variabel yang memengaruhi atau yang menyebabkan perubahan atau kemunculan variabel yang tergantung. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kualitas pelayanan, harga dan promosi.

Kerangka pemikiran di atas menunjukkan bahwa pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4.Hipotesis Penelitian

Sebelum dirumuskan hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dikemukakan mengenai hipotesis menurut Sugiyono, (2005:54) pengertian hipotesis adalah : Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dalam konteks ini, hipotesis dapat dijelaskan sebagai respons teoritis terhadap perumusan masalah penelitian, namun belum merupakan jawaban berdasarkan bukti empiris. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_i = 0$, berarti secara simultan pelatihan, pengembangan karir dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operator produksi pada PT. Tirta Fresindo Jaya Ciherang

$H_1 : \beta_i \neq 0$, berarti secara simultan pelatihan pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operator produksi pada PT. Tirta Fresindo Jaya Ciherang

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operator produksi pada PT. Tirta Fresindo Jaya Ciherang

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operator produksi pada PT. Tirta Fresindo Jaya Ciherang.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_2 = 0$, berarti secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operator produksi pada PT. Tirta Fresindo Jaya Ciherang

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada operator produksi PT. Tirta Fresindo Jaya Ciherang.

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_2 = 0$, berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operator produksi pada PT. Tirta Fresindo Jaya Ciherang

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operator produksi pada PT. Tirta Fresindo Jaya Ciherang.