

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting.

mendefinisikan MSDM sebagai, Menurut Henry Simamora (2000: 5), manajemen sumber daya manusia (*humanresources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Peneliti menemukan bahwa sumber daya insani (manusia) adalah cara pemikiran kreatif untuk sumber daya yang dipengaruhi oleh faktor budaya, lingkungan, dan kemajuan teknologi di dunia modern. Hal ini dapat mempengaruhi cara suatu organisasi bertindak dan berperilaku untuk generasi berikutnya.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Perencanaan

Perencanaan kebutuhan SDM diselenggarakan sebelum proses ini melakukan macam - macam pekerjaan yang mungkin hadir. Dalam melakukan perkiraan tentang jumlah pekerjaan yang tidak terpenuhi, ketersediaan waktu yang diperlukan, serta faktor lainnya adalah tindakan yang mungkin diambil.

1. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang;
2. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

b. Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia.

Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

1. Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan;
2. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat

2.2 Variabel Penelitian independen

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan (*training*) adalah proses pembelajaran yang sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang agar dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan lebih efektif. Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan kompetensi individu sesuai dengan kebutuhan organisasi atau tujuan tertentu. Pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan (Review , 2022)

Pelatihan adalah proses pembelajaran dimana karyawan akan memperoleh keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan sikap yang dibutuhkan perusahaan sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan baik serta dapat mencapai tujuan organisasi. (Andayani and Hirawati 2021)

2.2.2 Tujuan pelatihan

Mengacu pada teori mangkunegara (2006 : 520 yaitu tujuan pelatihan adalah meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja dan meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.

Menurut Umar dalam Salinding (2011:16) mengemukakan bahwa program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk kebutuhan sekarang. Tujuan pelatihan ini merupakan perubahan perilaku dan perubahan pengetahuan yang ingin dicapai setelah pelatihan dilakukan maka dari tujuan tersebut ditentukan materi untuk pelatihan untuk mencapai tujuan.

2.2.3 Metode pelatihan

Setiap perusahaan yang menjalankan pelatihan, membutuhkan metode yang tepat agar isi pelatihan tersebut dapat dengan mudah diresap oleh para karyawan yang menjadi peserta pelatihan.

1. Metode Pekerjaan (On The Job Training).
2. Metode Balai (Vestibule).
3. Metode Demonstrasi dan Contoh
4. Metode Apprenticeship
5. Metode Simulasi
6. Metode Ruang Kelas

Seluruh metode pelatihan ini dapat menggunakan alat bantu berupa visual. Perlu ditegaskan bahwa manusia dewasa lebih banyak menangkap sesuatu lewat penglihatan (83%) dibandingkan pendengaran (11%), dan medium lainnya.

2.2.4 Indikator Pelatihan

Menurut Bangun (2015) menyatakan, “Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement).”

Indikator kinerja meliputi :

- quantity (jumlah pekerjaan),
- quality (kualitas pekerjaan),
- precision time (ketepatan waktu),
- attendance (kehadiran),
- team work (kemampuan kerjasama)

2.2.5 Pengertian Pengembangan

pengembangan adalah pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Hal ini mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menangani berbagai jenis penugasan. Pengembangan ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keahlian ataupun keterampilan mereka sehingga dapat menunjang adanya kesempatan dalam promosi karyawan. Setiap pimpinan/atasan perusahaan perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia, sebab melalui pengembangan ini perusahaan

akan mempunyai tenaga kerja yang terampil dan cakap, dengan demikian tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik.

2.2.6 Faktor faktor Pengembangan

sebagai berikut :

- a. Perbedaan individu karyawan.
- b. Hubungan dengan jabatan analisis.
- c. Motivasi
- d. Partisipasi aktif
- e. Seleksi peserta penataran
- f. Metode latihan dan pengembangan

2.2.7 Indikator Pengembangan Karir

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

1. Pengembangan Karir Individu

Setiap karyawan harus bertanggung jawab atas perkembangan karir mereka sendiri.

2. Perencanaan Karir

Adanya sistem yang membantu karyawan merencanakan arah dan tujuan karirnya.

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.

5. Pelatihan dan Pengembangan

Ketersediaan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi kerja dan kesiapan jenjang karir.

2.2.8 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan atau pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Wahjono (2015) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berbeda dengan pelatihan, dimana pengembangan ini bertujuan dan memiliki perspektif jangka panjang yang nantinya akan mengurangi ketergantungan akan kebutuhan tenaga kerja baru. Dalam hal ini akan mengurangi rekrutmen yang berulang-ulang.

2.2.9 Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2007) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis pengembangan SDM, yaitu: pengembangan SDM secara formal dan secara informal.

- Pengembangan SDM secara formal yaitu SDM yang ditugaskan oleh lembaga untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilaksanakan oleh lembaga tersebut maupun lembaga diklat. Pengembangan SDM secara formal dilakukan karena tuntutan tugas untuk memenuhi kebutuhan saat ini maupun masa yang akan datang. Dengan demikian, jenis pengembangan ini dapat memenuhi kebutuhan kompetensi SDM yang bersifat empiris dan prediktif bagi eksistensi dan keberlanjutan lembaga.
- Adapun pengembangan SDM secara informal adalah pengembangan kualitas SDM secara individual berdasarkan kesadaran dan keinginan sendiri untuk meningkatkan kualitas diri sehubungan dengan tugasnya.

2.2.10 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Motivasi

Pendorong atau semangat yang memacu individu untuk bekerja keras mencapai sasaran. Asal motivasi bisa muncul dari diri sendiri atau dari pihak atasan, ada faktor-faktor yang membuat seseorang melakukan tindakan tertentu.

2. Kepribadian

Kepribadian terdiri dari pandangan, kebiasaan, dan karakteristik yang dimiliki individu yang terbentuk melalui hubungan dengan orang lain. Karakter ini dipengaruhi oleh nilai-nilai, norma-norma, dan tindakan. Pandangan hidup, perilaku, etika, dan nilai-nilai moral merupakan elemen dari kepribadian seseorang.

3. Keterampilan

Keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan, atau kemampuan yang diindikasikan. Melalui pelatihan, kemampuan pekerja akan semakin meningkat. Keterampilan yang baik dapat diperoleh dari dalam diri sendiri atau melalui program pelatihan.

2.3 Kinerja Talent

Kinerja talent tidak hanya diukur dari hasil kerja, tetapi juga dari kreativitas, kepemimpinan, kemampuan beradaptasi, serta komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan lingkungan yang mendukung agar talent dapat berkembang dan memberikan kontribusi maksimal.

2.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Talent

Kinerja talent dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat meningkatkan atau menghambat produktivitas serta efektivitas individu dalam bekerja. lingkungan organisasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja talent, meliputi:

- Kepemimpinan dan Manajemen → Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi talent.
- Budaya Kerja → Lingkungan kerja yang positif dan mendukung inovasi akan meningkatkan kinerja talent.
- Fasilitas dan Sumber Daya → Ketersediaan teknologi, alat kerja, dan pelatihan yang memadai.
- Sistem Penghargaan dan Insentif → Gaji, bonus, dan promosi yang adil akan meningkatkan loyalitas dan semangat kerja talent.

2.3.2 Indikator kinerja talent

Kinerja talent dalam organisasi dapat diukur dengan berbagai indikator yang digunakan untuk menilai efektivitas, produktivitas, dan kontribusi talent dalam

mencapai tujuan organisasi, beberapa indikator penting dalam menilai kinerja talent:

1. Keterampilan dan kompetensi
2. Motivasi dan semangat kerja
3. Hubungan interpersonal
4. Fleksibilitas dan adaptabilitas
5. Kualitas Kerj

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

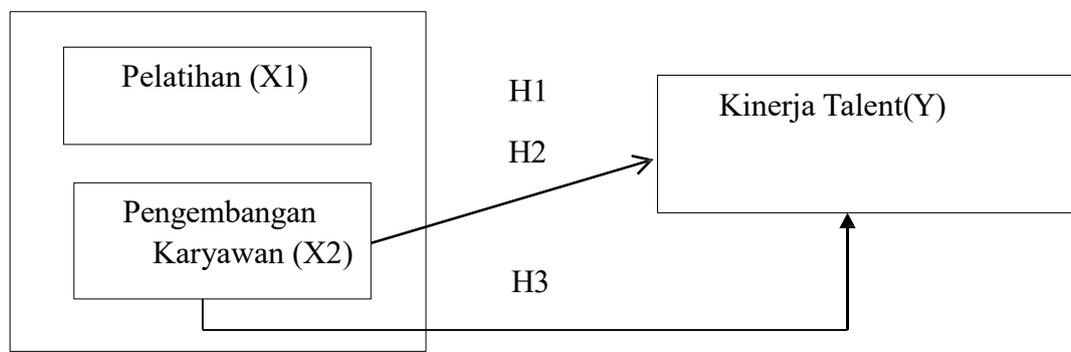
No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian Link/URL	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian																																																																																																
1	Erlin Emilia Kandou (2023) Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan https://media.neliti.com/media/publications/90365-ID-pengaruh-pelatihan-dan-pengembangan-kary.pdf	Pelatihan (X1), Pengembangan Karyawan (X2) Produktivitas kinerja karyawan (Y)	- Kualitas program pelatihan - Program mentoring dan coaching - Motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan	<p>Uji Validitas Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>NO</th> <th>INDIKATOR X1</th> <th>rhitung</th> <th>SIMPULAN</th> <th>KETERANGAN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Tujuan serta target</td> <td>0,488</td> <td>Valid</td> <td>Karena rhitung > 0,3</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Pelatih (Trainers)</td> <td>0,611</td> <td>Valid</td> <td>Karena rhitung > 0,3</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Materi untuk pelatihan</td> <td>0,479</td> <td>Valid</td> <td>Karena rhitung > 0,3</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Metode pada pelatihan</td> <td>0,518</td> <td>Valid</td> <td>Karena rhitung > 0,3</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Peserta pelatihan (participants)</td> <td>0,729</td> <td>Valid</td> <td>Karena rhitung > 0,3</td> </tr> </tbody> </table> <p>Hasil Uji Reliabilitas</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>NO</th> <th>VARIABEL</th> <th>Cronbach's α</th> <th>SIMPULAN</th> <th>KETERANGAN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Pelatihan</td> <td>0,786</td> <td>Reliabel</td> <td>Karena cronbach α > 0,6.</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Pengembangan</td> <td>0,854</td> <td>Reliabel</td> <td>Karena cronbach α > 0,6.</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Kinerja Talent</td> <td>0,747</td> <td>Reliabel</td> <td>Karena cronbach α > 0,6.</td> </tr> </tbody> </table>	NO	INDIKATOR X1	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN	1	Tujuan serta target	0,488	Valid	Karena rhitung > 0,3	2	Pelatih (Trainers)	0,611	Valid	Karena rhitung > 0,3	3	Materi untuk pelatihan	0,479	Valid	Karena rhitung > 0,3	4	Metode pada pelatihan	0,518	Valid	Karena rhitung > 0,3	5	Peserta pelatihan (participants)	0,729	Valid	Karena rhitung > 0,3	NO	VARIABEL	Cronbach's α	SIMPULAN	KETERANGAN	1	Pelatihan	0,786	Reliabel	Karena cronbach α > 0,6.	2	Pengembangan	0,854	Reliabel	Karena cronbach α > 0,6.	3	Kinerja Talent	0,747	Reliabel	Karena cronbach α > 0,6.	<p>Tabel 4.10. Hasil Uji F ANOVA^a</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Model</th> <th>Sum of Squares</th> <th>df</th> <th>Mean Square</th> <th>F</th> <th>Sig.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 Regression</td> <td>164.258</td> <td>2</td> <td>82.129</td> <td>38.395</td> <td>.000^b</td> </tr> <tr> <td>Residual</td> <td>121.926</td> <td>57</td> <td>2.139</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>286.183</td> <td>59</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Tabel 4.12. Hasil Uji t</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">VARIABEL</th> <th colspan="2">T</th> <th colspan="2">Sig.</th> <th rowspan="2">SIMPULAN</th> </tr> <tr> <th>rhitung</th> <th>tabel</th> <th>HASIL</th> <th>$\alpha = 5\%$</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pelatihan</td> <td>1,022</td> <td>< 2,002</td> <td>0,022</td> <td>> 0,05</td> <td>Tidak berpengaruh signifikan</td> </tr> <tr> <td>Pengembangan</td> <td>5,056</td> <td>> 2,002</td> <td>0,534</td> <td>< 0,05</td> <td>Berpengaruh signifikan</td> </tr> </tbody> </table>	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	1 Regression	164.258	2	82.129	38.395	.000 ^b	Residual	121.926	57	2.139			Total	286.183	59				VARIABEL	T		Sig.		SIMPULAN	rhitung	tabel	HASIL	$\alpha = 5\%$	Pelatihan	1,022	< 2,002	0,022	> 0,05	Tidak berpengaruh signifikan	Pengembangan	5,056	> 2,002	0,534	< 0,05	Berpengaruh signifikan
NO	INDIKATOR X1	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN																																																																																																	
1	Tujuan serta target	0,488	Valid	Karena rhitung > 0,3																																																																																																	
2	Pelatih (Trainers)	0,611	Valid	Karena rhitung > 0,3																																																																																																	
3	Materi untuk pelatihan	0,479	Valid	Karena rhitung > 0,3																																																																																																	
4	Metode pada pelatihan	0,518	Valid	Karena rhitung > 0,3																																																																																																	
5	Peserta pelatihan (participants)	0,729	Valid	Karena rhitung > 0,3																																																																																																	
NO	VARIABEL	Cronbach's α	SIMPULAN	KETERANGAN																																																																																																	
1	Pelatihan	0,786	Reliabel	Karena cronbach α > 0,6.																																																																																																	
2	Pengembangan	0,854	Reliabel	Karena cronbach α > 0,6.																																																																																																	
3	Kinerja Talent	0,747	Reliabel	Karena cronbach α > 0,6.																																																																																																	
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.																																																																																																
1 Regression	164.258	2	82.129	38.395	.000 ^b																																																																																																
Residual	121.926	57	2.139																																																																																																		
Total	286.183	59																																																																																																			
VARIABEL	T		Sig.		SIMPULAN																																																																																																
	rhitung	tabel	HASIL	$\alpha = 5\%$																																																																																																	
Pelatihan	1,022	< 2,002	0,022	> 0,05	Tidak berpengaruh signifikan																																																																																																
Pengembangan	5,056	> 2,002	0,534	< 0,05	Berpengaruh signifikan																																																																																																

2	<p>Artika Sri Rahayu1, Hesri Mintawati2, Dela Puspita3, Fawwar Fauzan3, Putri Safhira5 (2023)</p> <p>Analisis PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PELAYANAN JASA</p> <p>5.+Artika+Sri+Rahayu,+dkk.pdf</p>	<p>Pelatihan dan pengembangan (X1), Kinerja Karyawan (Y)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Materi pelatihan yang diberikan - Kesempatan pengembangan karir - Produktivitas kerja 	<p>Analisis Deskriptif Kuantitatif</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. - Metode pelatihan yang tepat meningkatkan pemahaman kerja karyawan.
3	<p>Hasanah Hasanah 1, Fyo Gebina 2; Ariva Chafshah 3; Afif Hammami 4; Mochammad Isa Anshori 5(2024),</p> <p>Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan</p> <p>JURNAL PELATIHAN DAN PENGEMABNGAN 1.pdf</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas program pelatihan (X1) - Kesempatan pengembangan karir (X2) - Produktivitas kerja (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> - Program mentoring dan coaching - Relevansi materi pelatihan dengan pekerjaan 	<p>Analisis Deskriptif Kuantitatif</p>	<p>Faktor lain seperti budaya kerja dan kepemimpinan juga berkontribusi terhadap efektivitas pelatihan dan pengembangan. .</p>

4	<p>Almadina Nurramadhania1, (2023) Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang Efektif untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi https://journal-nusantara.id/index.php/JIM/article/view/2524</p>	<p>Rekrutmen dan Seleksi(X1), Pelatihan dan Pengembangan(X2), Motivasi dan Kompensasi (X3), Kinerja Organisasi (Y)</p>	<p>- Rekrutmen selektif, Pelatihan dan, pengembangan dan, Evaluasi kinerja, Motivasi kerja</p>	<p>Analisis Deskriptif Kualitatif</p>	<p>Strategi SDM seperti rekrutmen selektif dan pelatihan berkelanjutan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja.</p>
5	<p>Endang Sri Mulyani1, Ida Rindaningsih2 (2021) Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Guru https://economics.pu-bmedia.id/index.php/jampk/article/view/560/440</p>	<p>Rekrutmen dan Seleksi (X1), Pelatihan dan Pengembangan (X2), Motivasi dan Kompensasi(X3), Kinerja Guru(Y)</p>	<p>- Manajemen SDM - Profesionalisme tenaga kerja - Motivasi kerja - Kepuasan kerja</p>	<p>Analisis Deskriptif Kualitatif</p>	<p>Implementasi manajemen SDM yang efektif berdampak positif pada kinerja tenaga kerja, termasuk dalam aspek motivasi dan profesionalisme.</p>

2.5 Kerangka 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.



Gambar 2.5 Kerangka Hipotesis

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 pelatihan, tujuan dan target pelatihan.

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

2.6 Hipotesis

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

Ho : $\beta_i = 0$, berarti secara simultan pelatihan dan pengembangan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja talent di agency OF.

H1 : $\beta_i \neq 0$, berarti secara simultan pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja talent di agency OF.

2. Hipotesis 2

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja talent live streaming di agency OF.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja talent live streaming di agency OF.

3. Hipotesis 3

Ho : $\beta_2 = 0$, berarti secara parsial pengembangan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja talent live streaming di agency OF.

H1 : $\beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja talent live streaming di agency OF.