

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Menurut Gaol dan Jimmy dalam Kosali (2023:10), manajemen merupakan kolaborasi antara beberapa individu untuk mencapai tujuan . 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 tujuan yang ditetapkan organisasi.

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.

2. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen menurut George Terry (kosali, 2023:10) terdapat empat poin yaitu:

a. Perencanaan (*Planning*)

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

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian melibatkan pembentukan struktur yang diperlukan oleh perusahaan atau organisasi, 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 (Kosali, 2023:11)

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau MSDM adalah aktivitas yang mengelola manusia. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting di dalam sebuah organisasi (Amelia et al., 2022:128,129). Dalam setiap aktivitas perusahaan akan selalu melibatkan sumber daya manusia sebagai penggerak. Manajemen sumber daya manusia sendiri adalah suatu cara yang melakukan proses pemeliharaan karyawan secara manusiawi agar potensi yang dimiliki dapat berfungsi maksimal bagi ketercapaian tujuan perusahaan.

Maka dari itu, manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang terlibat di dalam perusahaan yang secara Bersama-sama bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) manajemen sumber daya manusia yang dikenal dengan MSDM merupakan suatu ilmu yang mengatur hubungan dan peranan sumber daya (pekerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien dan digunakan secara maksimal sehingga

mampu berdampak positif bagi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Ajabar (2020:5), manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan untuk memicu, meningkatkan, memotivasi dan memelihara kinerja karyawan secara maksimal dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:2), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tentang kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017:10) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Kasmir (2016:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan kerja serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja yang bertujuan untuk peningkatan kesejahteraan stakeholder. Manajemen sumber daya manusia harus dilakukan secara efektif dan efisien agar aktifitas dalam perusahaan berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Pengertian dari manajemen sumber daya manusia dari setiap pendapat ahli diatas sangat bervariasi. Maka dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang meliputi proses perencanaan, proses pengorganisasian, proses pengarahan dan proses pengawasan yang digunakan sebagai kekuatan atau daya manusia yang dipergunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus mampu mengelola manajemen sumber daya manusia secara maksimal agar kinerja serta tujuan yang telah dirancang dapat berjalan dengan semestinya dan sesuai dengan harapan.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh ahli, diantaranya menurut Rivai (2015:8) adalah sebagai berikut:

- a. Manajemen sumber daya manusia berfungsi dalam menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan
- b. Manajemen sumber daya manusia berfungsi dalam menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Manajemen sumber daya manusia berfungsi dalam menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas
- d. Manajemen sumber daya manusia berfungsi dalam mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Manajemen sumber daya manusia berfungsi dalam menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- f. Manajemen sumber daya manusia berfungsi menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan
- g. Manajemen sumber daya manusia berfungsi menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal)
- h. Manajemen sumber daya manusia berfungsi menjadi dasar dalam penilaian karyawan

Sementara menurut Malayu Hasibuan (2017:10), manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai berikut:

- a. Fungsi perencanaan (*Planning*). Perencanaan dalam proses manajemen sumber daya manusia merupakan rekrutment tenaga kerja baru yang dibutuhkan oleh perusahaan. Proses perencanaan ini berfungsi untuk menganalisa jabatan yang perlu diisi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.
- b. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*). Pengorganisasian dimengerti sebagai proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan dari setiap aktivitas yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan ditempatkan sebagai dengan bidang keahlian dan menyediakan alat alat yang diperlukan oleh karyawan untuk menunjang pekerjaannya merupakan bagian dari pengorganisasian yang dapat dilakukan.

- c. Fungsi Pengawasan (*Controlling*). Pengawasan merupakan bagian dari proses pengaturan terkait beberapa factor dalam perusahaan. Pengawasan juga diartikan sebagai proses monitoring kegiatan-kegiatan karyawan masih sesuai dengan tujuan awal. Tujuan utama dari pengawasan adalah untuk mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan.
- d. Fungsi Motivasi (*Motivating*). Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi penting untuk dilaksanakan dengan harapan bahwa karyawan mau bekerja keras serta antusias dengan pekerjaannya untuk mencapai kinerja yang optimal.
- e. Fungsi Evaluasi (*Evaluating*) Evaluasi disebut sebagai kegiatan sistem pelaporan yang serasi dengan struktur pelaporan secara keseluruhan, mengembangkan standar perilaku, mengukur hasil berdasarkan kualitas yang diinginkan. Dengan adanya evaluasi diharapkan tingkat keberhasilan perusahaan dapat diukur.

2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2018:10), ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia antara lain:

- a. Tujuan sosial bertujuan agar organisasi atau perusahaan mampu untuk bertanggungjawab secara social dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
- b. Tujuan organisasional bertujuan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan membuat sasaran formal.
- c. Tujuan fungsional bertujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- d. Tujuan individual bertujuan untuk mencapai tujuan pribadi dengan menjalankan setiap aktivitas yang ada didalam organisasi.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan potensi manusia serta perubahan manusia, pelatihan merupakan suatu usaha metodis yang direncanakan, dikoordinasikan, dan dilaksanakan oleh masyarakat untuk memberikan pengetahuan, nilai, sikap, dan keterampilan kepada para profesional di bidangnya (Iswan 2021:1). Pelatihan merupakan suatu kesempatan yang diberikan oleh suatu organisasi tertentu untuk mempromosikan dan meningkatkan keterampilan kerja (Gustiana dkk 2022:657-666). Menurut Mon dan Mulyadi (2021:10), Pelatihan merupakan instruksi yang diberikan kepada karyawan baru maupun karyawan lama mengenai kemampuan dasar yang dibutuhkan untuk pekerjaannya. Lebih jauh, pelatihan dianggap sebagai sarana untuk membina pengembangan kemampuan yang bertahan seumur hidup.

2.2.2 Karier

Keseluruhan jabatan ataupun posisi yang diduduki oleh seseorang di dalam perusahaan disebut karir. Seorang pegawai pasti mempunyai ambisi untuk menduduki karier tertinggi dalam perusahaan. Untuk mencapai karier yang diinginkan, diperlukan proses serta dedikasi yang tinggi pada pekerjaannya. Menurut Sinambela (2016:100) menyimpulkan bahwa jenjang posisi kerja yang dijabat oleh seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan dari posisi bawah hingga posisi atas.

Karier terdiri atas urutan pengalaman atau suatu rangkaian kerja yang dipegang selama kehidupan seseorang yang memberikan kesinambungan dan ketentraman sehingga menciptakan sikap dan perilaku tertentu. Disisi lain, karier merupakan pencapaian yang dirasakan seseorang untuk menjalani kehidupan pekerjaannya.

2.2.3 Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah sebuah proses peningkatan kemauan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Affandi, 2018:19). memberikan makna bagi kehidupan pegawai.

Tentu saja, banyaknya ide, aspek, dan prosedur yang menyertainya tidaklah sesederhana itu. Menurut Priansa (2018:161), pengembangan karier adalah sekumpulan aktivitas profesional yang berbeda yang terus berlangsung, relevan, dan saling melengkapi dalam kehidupan seorang karyawan.

Akibatnya, pertumbuhan karier memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan kebahagiaan kerja karyawan, dengan pengembangan keuangan dan kualitas hidup menjadi contoh yang paling jelas.

Berikut ini adalah beberapa alternatif definisi yang dapat digunakan untuk menggambarkan perkembangan karier, menurut Hartatik (2019:138).

1. Cita-cita, sikap, dan tujuan seseorang berubah seiring bertambahnya usia karena mereka akan menjadi lebih matang. Ini dikenal sebagai pengembangan karier.
2. Pekerjaan karier adalah upaya yang dilakukan secara sistematis dan konsisten dengan penekanan pada peningkatan dan perluasan keterampilan pekerja.
3. Kemajuan pribadi seseorang untuk memenuhi strategi karier merupakan pengembangan karier.
4. Pengembangan karier adalah keadaan yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam organisasi yang terlibat.

Dengan demikian, pengembangan karier mencakup pertumbuhan individu atau karyawan, pekerjaan atau prosedur untuk mencapainya, meningkatkan sikap karyawan, dan meninggikan kedudukan dan kekuasaannya di dalam perusahaan. Di sisi lain, Sutrisno (2019:165) mendefinisikan pengembangan karier sebagai kemajuan pribadi yang dilakukan dalam rangka memenuhi strategi karier. Dengan kata lain, organisasi atau pimpinan perusahaan telah membuat rencana tentang cara membantu karyawan memajukan karier mereka selama mereka bekerja.

Pemahaman para ahli tersebut di atas mengenai pengembangan karier mengarahkan kita pada kesimpulan bahwa pengembangan karier adalah suatu proses peningkatan dan perubahan nilai-nilai anggota suatu organisasi ke arah tingkat kedewasaan, kompetensi, dan kewenangan yang lebih tinggi berdasarkan perencanaan dan unsur-unsur lain yang direncanakan oleh individu, khususnya oleh organisasi, untuk meningkatkan kualitas kinerja kerja dan kehidupan para anggota secara keseluruhan.

2.2.4 Tujuan Pengembangan Karier

Meningkatkan kinerja karyawan agar lebih efektif dan efisien serta memberikan hasil yang memuaskan dalam mencapai tujuan organisasi merupakan tujuan utama pengembangan karier. Mangkunegara (2017:77) mencantumkan hal-hal berikut sebagai tujuan pengembangan profesional tambahan.

1. Membantu mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Pengembangan karier itu sendiri dapat membantu organisasi dan pekerja di perusahaan dalam mencapai tujuan mereka.
2. Menunjukkan hubungan untuk kesejahteraan karyawan. Salah satu cara organisasi membantu karyawannya dalam perencanaan karier adalah dengan menumbuhkan budaya kesejahteraan dan persahabatan di antara anggota staf, yang menumbuhkan tingkat loyalitas karyawan yang tinggi.
3. Membantu pekerja dalam mewujudkan potensi penuh mereka. Seorang karyawan dapat membantu dalam pengembangan karier dengan memberi tahu mereka bahwa, tergantung pada keterampilan dan potensi mereka, mereka mungkin dapat memegang posisi tertentu dalam organisasi.
4. Meningkatkan hubungan perusahaan dengan karyawannya. Selain itu, pengembangan karier dapat menjalin dan mempererat ikatan antara pekerja dan organisasi.
5. Menunjukkan tanggung jawab sosial. Karyawan dapat menjadi lebih sukses dan menumbuhkan lingkungan kerja yang sehat melalui pengembangan karier.

6. Membantu meningkatkan cara program perusahaan diimplementasikan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, pengembangan karier juga dapat memaksa organisasi untuk mengimplementasikan program saat.
7. Mengurangi *turn over* dan biaya personalia. Program pengembangan karier juga dapat membuat *turn over* rendah dan biaya personalia lebih efektif.
8. Mendorong pemikiran jangka panjang. Pengembangan karier sendiri memerlukan waktu yang cukup lama karena penempatan jabatan profesional dan manajerial dalam suatu perusahaan memerlukan persyaratan dan kualifikasi sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2019:166) pengembangan karier bertujuan untuk:

1. Memberikan kepastian arah karier pegawai dalam pekerjaannya di dalam organisasi.
2. Meningkatkan daya tarik organisasi atau lembaga bagi pegawai yang berkualitas.
3. Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam pengambilan keputusan di bidang karier dan perencanaan sumber daya manusia bagi organisasi atau perusahaan yang sejalan dengan rencana pengembangan organisasi.
4. Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam mengadministrasikan perpindahan pegawai dalam hal promosi karier, rotasi atau demosi jabatan.

2.2.5 Indikator Pengembangan Karier

Menurut Siagian dalam Vina (2012:207) indikator pengembangan karier yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

- a. Perlakuan yang adil dalam berkarier
Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan dalam pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan karyawan.
- b. Kepedulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu kepedulian itu adalah memberi umpan balik pada para karyawan tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para karyawan tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi karyawan mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

c. Informasi tentang bagaimana peluang promosi

Para karyawan pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas parapekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan, kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

d. Minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistic sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, dan sifat pekerjaan sekarang. Pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.

e. Tingkat kepuasan

Meski secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilanyang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan

bahwa, karena berbagai masalah pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja “puas” apa bila ia mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi akan merupakan usaha yang sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan Menurut Adhari (2020:77) bahwasanya pengertian dari kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau sebuah kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan juga kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Rerung (2019:54) mengatakan bahwasanya kinerja karyawan yaitu sebuah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan juga dapat dievaluasi, dimana para kinerja karyawan adalah bentuk kontribusi yang dibuat oleh seseorang individu didalam pencapaian tujuan dari organisasi. Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut ada beberapa faktor penting yang terkait dengan kinerja, yaitu:

1. Efektivitas

Efektivitas pada umumnya dihubungkan dengan kinerja. Semakin banyak hasil kerja yang dapat disumbangkan oleh seorang karyawan, maka semakin efektif karyawan tersebut.

2. Efisiensi

Efisiensi berhubungan dengan berbagai cara yang tepat dalam melaksanakan tugas sehingga dapat menghemat waktu, tenaga, dan biaya.

3. Tugas Kinerja

Tugas kinerja diukur berdasarkan hasil pelaksanaan tugas oleh masing-masing karyawan pada berbagai bidang yang ada di perusahaan.

4. Pengukuran Kinerja

Periode tertentu Pengukuran kinerja pada umumnya dilakukan untuk menilai efektivitas dan efisiensi kerja para karyawan pada suatu periode tertentu. Seorang karyawan dikatakan mampu melaksanakan kinerjanya dengan baik atau tidak, tentu hasilnya didapat melalui evaluasi kinerja yang dilaksanakan atau ditinjau oleh Perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian dengan masalah serupa pernah dilakukan sebelumnya dalam jurnal dengan judul

1. Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pada pt.pos indonesia cabang palopo, salju, jurnal ekonomi bisnis manajemen akuntansi 2023, universitas Muhammadiyah palopo).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Palopo. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 37 orang.

Metode yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Nilai signifikan Pelatihan sebesar 0,000 nilai ini berada di bawah 0,05 yang berarti Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H1 yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Nilai signifikan Pengembangan sebesar 0,030 nilai ini berada di bawah 0,05 yang berarti Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H2 yang menyatakan bahwa Pengembangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Secara simultan bahwa Pelatihan dan Pengembangan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

2. Retnilasari, E., & Putra, P. (2019) Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kemampuan dan Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri jurnal.unismabekasi.ac.id

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar pengaruh variabel program pelatihan dan pengembangan terhadap variabel peningkatan

kapasitas pegawai secara parsial atau individual dan variabel mana yang mempunyai pengaruh paling besar pengaruhnya terhadap PT. Bank Syariah Mandiri, untuk menganalisis seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan variabel program terhadap kemampuan gabungan karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri, untuk menganalisis seberapa besar pengaruh variabel pelatihan, pengembangan dan peningkatan kapasitas terhadap karyawan variabel kinerja pada PT. Bank Syariah Mandiri, untuk menganalisis seberapa besar pengaruh pelatihan tersebut dan variabel pengembangan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai melalui peningkatan kapasitas pada PT. Bank Syariah Mandiri

3. Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Muhammad Rifqi ananto, tazkiyyah nururrohmah, Desy uli natalia, jurnal manajemen dan bisnis ekonomi, universitas Pembangunan jaya 2023)

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian konseptual, penulis mendapatkan hasil bahwasannya Pelatihan kerja dan pengembangan karir sebagai variabel dependen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang berperan sebagai variabel independen. Hal ini dikarenakan pelatihan kerja dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja karyawan. Pengembangan karir dapat memberikan motivasi dan kesempatan kepada karyawan untuk pengembangan diri dan peningkatan hasil kerja.

4. Pengaruh motivasi pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus pada Direktorat Anggaran II - Direktorat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan) (Dzatmiati sari skripsi FEB UIN syarif hidayatullah Jakarta 2016)

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai Direktorat Anggaran II –Direktorat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan.

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan data pustaka. Sampel pada penelitian

ini adalah 97 responden Direktorat Anggaran II – Direktorat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan dengan menggunakan metode convenience sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan dan pengembangan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Anggaran II – Direktorat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan. Sementara itu, secara simultan motivasi, pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Anggaran II – Direktorat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan. Variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah pelatihan dan pengembangan.

5. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta Luthfi Umamul Husna, Bangun Putra Prasetya, Program Studi Manajemen Universitas Widya Mataram 2024 Jurnal Bintang Manajemen.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. yang berjumlah 20 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh. Dalam pengumpulan data yang dilakukan menggunakan data primer, Data primer yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Penelitian ini dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 26. Pengukuran variabel menggunakan Skala Likert: Sangat Setuju (bobot 5), Setuju (bobot 4), Netral (bobot 3), Tidak Setuju (bobot 2) dan Sangat Tidak Setuju (bobot 1). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastitas, uji regresi linier.

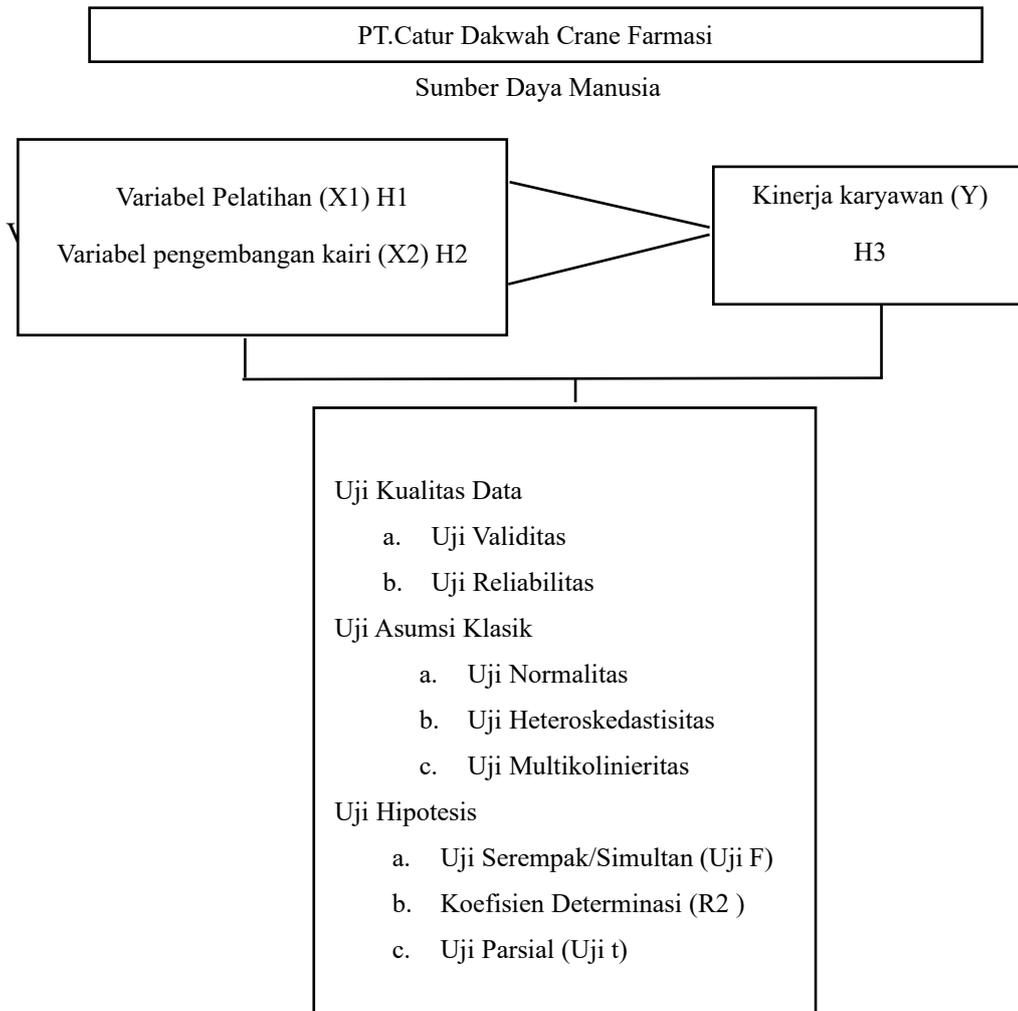
Tabel. 2.1 Kerangka Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian, Link URL	Variable	Indikator	Analisis	Hasil
1	SALJU, 2023 Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pada PT.Pos Indonesia cabang Palopo, https://doi.org/10.47709//jebma.v3n2.2569	Pelatihan, Pengembangan, Kinerja.	Partisipasi karyawan, Perubahan karyawan, Tenaga Pelatihan Yang Berkualitas, Peningkatan Kemampuan , Kepuasan kerja. Sikap dan Perilaku Karyawan, Ketepatan Waktu, Kuantitas Kualitas.	Kuantitatif	Simultan :hasil uji F diperoleh nilai hitung sebesar 229,172 dengan signifikasi 0,000 Parsial X1 hasil uji t hitung sebesar 11,037 lebih besar dari t table sebesar 2,0322 Parsial X2 Nilai t hitung sebesar 2,268 lebih besar dari t table sebesar 2,0322
2	Retnilasari, E., & Putra, P. (2019)Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kemampuan dan Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri jurnal.unismabekasi.ac.id	Program Pelatihan Pengembangan SDM Peningkatan kemampuan dan kinerja karyawan	Pendidikan, Semangat, Keterampilan, Peserta, Instruktur, Sarana dan Prasarana, Kepribadian, Produktivitas, Kreativitas, Prestasi Kerja, Kedisiplinan , Absensi, Efektif Efisien Kualitas Kuantitas Keselamatan Ketepatan Waktu	Kuantitatif	Pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan secara langsung sebesar 0,224. Pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan secara langsung sebesar 0,336. Dan pengaruh variabel peningkatan kemampuan terhadap kinerja karyawan secara langsung sebesar 0,258. Pengaruh variabel pelatihan, pengembangan dan peningkatan kemampuan secara

					gabungan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,474. Dan pengaruh variabel-variabel lain diluar model terhadap kinerja karyawan sebesar 0,526.
3.	Muhammad Rifqi ananto, tazkiyyah nurrohmah, Desy uli natali Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan jurnal.itbsemarang.ac.id	Pelatihan Kerja Pengembangan Karir Kinerja karyawan	Instruktur Peserta Materi Tujuan Perlakuan yang adil dalam berkarir Keperdulian para atasan langsung Informasi tentang berbagai peluang promosi Adanya minat untuk dipromosikan. Tingkat kepuasan.	Konseptual	Pelatihan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan, sementara pengembangan karir dapat memberikan motivasi dan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri serta meningkatkan kinerja mereka.
4	Dzatmiati Sari 2016,Pengaruh Motivasi Pelatihan dan pengembangan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Direktorat Anggaran II - Direktorat Jenderal AnggaranKementerian Keuangan) repository.uinjkt.ac.id	Motivasi Pelatihan Pengembangan Kinerja Pegawai	Tujuan Sasaran Manfaat Kebutuhan Metode Tujuan Kebutuhan Penilai Factor	Regresi linier berganda kuantitatif	Hasil uji t validitas 0,15 dan thitung 2,484 untuk varibel x1 Uji t validitas terhdap variabel x2 yaitu 0,000 dan thitung 4,339 Hasil uji f yaitu 0,000 dan thitung 24,620
5	Luthfi Umamul Husna, Bangun Putra Prasetya Pengaruh Motivasi	Variabel Independen : Motivasi	Keinginan pribadi Sosial Psikologi Fisik	Kuantitatif Regresi linier berganda	Hasil Signifikansi 0,021 Lebih Dari 0,05 Yang Berarti Signifikan Dan Nilai

	<p>Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta ejurnal.stie-trianandra.ac.id</p>	<p>Lingkungan Kerja Variable Dependen: Kinerja Karyawan</p>	<p>Prilaku kontribusi</p>	<p>T Adalah 2,535 Dan Variabel Lingkungan Kerja Yaitu Diperoleh Hasil Signifikansi 0,10 , Lebih Dari 0,05 Yang Berarti Signifikan Dan Nilai T Adalah 2,893, hasil Tabel ANOVA atau F test diperoleh nilai F hitung sebesar 32,255 dengan probabilitas (signifikansi) 0,000. karena hasil signifikansi kurang dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan atau dapat dikatakan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.</p>
--	--	---	---------------------------	---

2.5 Kerangka Pemikiran



2.6 Pengajuan 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 pelatihan dan

pengembangan karier erangka pemikiran di atas menunjukkan bahwa pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) merupakan faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

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 : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Produksi PT. Catur Dakwah Crane Farmasi.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Produksi PT. Catur Dakwah Crane Farmasi.

2. Hipotesis 2

Ho : $\beta_2 = 0$, berarti secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Produksi pada PT. Catur Dakwah Crane Farmasi.

H1 : $\beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Produksi PT. Catur Dakwah Crane Farmasi.

3. Hipotesis 3

Ho : $\beta_i = 0$, berarti secara simultan pelatihan dan pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Produksi pada PT. Catur Dakwah Crane Farmasi.

H1 : $\beta_i \neq 0$, berarti secara simultan pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Produksi pada PT. Catur Dakwah Crane Farmasi

