

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Kaswan (2011:2) pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. sedangkan menurut Wibowo (2011:442) pelatihan sebagai suatu investasi yang sangat penting dalam sumber daya manusia. Rachmawati (2008:110) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap. Pelatihan merupakan upaya dan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dijadikan suatu aset investasi penting dalam sumber daya manusia (P. A. Lestari & Sriathi, 2020).

Pelatihan merupakan kegiatan yang lebih banyak ditujukan pada pengembangan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, ketrampilan, keahlian, sikap dan tingkah laku pegawai serta lebih kepada sifat praktis. Efisiensi suatu perusahaan sangat tergantung pada tingkat kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Menyadari peran penting sumber daya manusia yang berkualitas maka salah satu cara yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas para karyawannya adalah melalui kegiatan pelatihan kerja. Swasto (2011:65) mengungkapkan bahwa pelatihan berkaitan dengan ketrampilan (*skill*) dan diutamakan untuk keperluan masa sekarang. Handoko (2001:104) mengemukakan pendapatnya mengenai pelatihan, yaitu sebagai Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Di lain pihak, bila manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang dan kegiatan ini disebut dengan pengembangan sumber daya manusia” (Zuana *et al.*, 2020).

Pelatihan menurut Veithzal, *et.al* (2009) adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai

keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan menurut Kasmir (2016) merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya (Ferry, 2020).

Pentingnya pelatihan kerja pelatihan bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan. Pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu perusahaan menurut Notoatmodjo (2003:84) antara lain sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia yang memiliki suatu jabatan tertentu dalam perusahaan, belum tentu memiliki keahlian yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini disebabkan karena seringkali seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena keahliannya, melainkan disebabkan oleh tersedianya formasi. Oleh sebab itu karyawan atau staf baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.
2. Dengan semakin berkembangnya ilmu dan teknologi, jelas akan berpengaruh terhadap suatu perusahaan. Oleh karena itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang mulai diperlukan. Kemampuan karyawan yang akan menempati jabatan tersebut seringkali tidak ada. Dengan demikian, maka diperlukan peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
3. Promosi dalam suatu perusahaan adalah suatu keharusan, apabila perusahaan itu mau maju. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu reward dan insentive (ganjaran dan perangsang). Adanya ganjaran dan perangsang yang berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seorang karyawan. Kadang-kadang kemampuan seorang karyawan yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu ini masih belum cukup. Untuk itulah maka diperlukan pendidikan atau pelatihan tambahan.
4. Di dalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintah maupun swasta merasa terpenggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para karyawannya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan. Komponen-komponen pelatihan menurut Mangkunegara (2007:86) adalah :

- a) Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas
 - b) Para pelatih (trainers) harus ahlinya yang memiliki standart profesional.
 - c) Bahan pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang mau dicapai.
 - d) Metode pelatihan harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan (trainers) harus memenuhi standar yang ditentukan. Tujuan pelatihan kerja bila suatu perusahaan akan menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi tujuan pelatihan tersebut, sehingga dengan demikian nyata arah atau tujuan yang dicapai. Pada umumnya, pelatihan dilakukan untuk kepentingan karyawan, perusahaan dan konsumen. Adapun tujuan pelatihan menurut Panggabean (2002:116) adalah :
- a) Bagi karyawan
 - b) Bagi perusahaan
 - c) Bagi konsumen (H.Aditya, Utami Rifqi & Ruhana, 2020)

A. Tujuan Pelatihan

Adapun Tujuan dari pada pelatihan diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1. Untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi
- 2. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.
- 3. Untuk membantu masalah operasional.
- 4. Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi.

B. Manfaat Pelatihan

- 1. Manfaat Untuk Karyawan
 - a. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
 - b. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustasi, dan konflik.
 - c. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
 - d. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih.
- 2. Manfaat Untuk Perusahaan
 - a. Memperbaiki moral SDM.
 - b. Membantu karyawan untuk memenuhi ujuan perusahaan.

- c. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
- 3. Manfaat dalam Hubungan SDM, intra dan antar group dan pelaksanaan kebijakan
 - a. Meningkatkan komunikasi antar group dan individual.
 - b. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi.
 - c. Memberikan informasi tentang hokum pemerintah dan kebijakan internasional.

C. Faktor – faktor yang mempengaruhi Pelatihan Kerja

Ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja yaitu :

- 1. Dukungan manajemen puncak
- 2. Komitmen para spesialis dan generalis
- 3. Kompleksitas organisasi
- 4. Gaya belajar
- 5. Fungsi – fungsi Sumber Daya Manusia lainnya (Nurul Ichsan & Nasution, 2021)

2.1.2 Pengertian Kompetensi

Secara literal, kompetensi diartikan sebagai berjuang bersama-sama. Kompetensi terkait erat dengan ide tentang kapabilitas. Orang yang menyebut dirinya kompeten adalah orang yang memiliki kapabilitas. Sutrisno (2010: 202) menyatakan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik, Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu kegiatan, terkadang bersifat khusus atau unik.

Menurut Mc.Clelland dalam Sedarmayanti (2011:126) kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan atribut personal (*personal attributs*). Pengetahuan lebih terlihat dan mudah dikenali dalam mencocokkan orang terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan kompetensi yang terlihat, sedangkan keterampilan walaupun sebagian dapat terlihat seperti

keterampilan teknis inseminasi buatan. Kecakapan yang dapat meningkatkan kinerja merupakan kompetensi tersembunyi.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan menintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien. Untuk selanjutnya kompetensi karyawan yang di pakai sebagai acuan pembuatan instrumen penelitian menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Sedarmayanti (2011) yaitu: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan atribut personal (*personal attributs*).

Sedangkan Purnama (2011) mendefinisikan kinerja sebagai keberhasilan dari upaya untuk mencapai tujuan. Menurut Nurfitriana (2004) kinerja adalah hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masingmasing dalam rangka mencapai tujuan. Tika (2006:121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dari berbagai pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan yang diraih oleh karyawan dalam melakukan suatu aktivitas kerja dengan merujuk kepada tugas yang harus dilakukannya. Untuk selanjutnya tingkat keberhasilan yang diraih oleh karyawan yang di pakai sebagai acuan pembuatan instrumen penelitian menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Purnama (2014) dan Miner (2004) yang meliputi; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kerja sama (Ftamah, 2021).

A. Level Kompetensi

Level kompetensi menurut Maulidani, (2019) adalah sebagai berikut : *Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait* dan *Motive*.

1. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang progamer computer.
2. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer.
3. *Social role* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri), misalnya : pemimpin.

4. *Self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas, contoh : melihat diri sendiri sebagai seorang ahli.
5. *Trait* adalah karakteristik abadi dari seorang karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya : percaya diri sendiri.
6. *Motive* adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan, contoh : prestasi mengemudi.

B. Manfaat Kompetensi

Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen sehingga kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim. Wibowo, (2007) mengatakan bahwa kompetensi menyebabkan orientasi bekerja seseorang pada hasil, kemampuan memengaruhi orang lain, meningkatkannya inisiatif dan sebagainya. Pada gilirannya, peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi pun menjadi meningkat.

Adapun yang menjadi indikator kompetensi menurut Hutapea dan Nurianna, (2008) yaitu,

1. Pengetahuan: kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.
2. Keterampilan: kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.
3. Sikap kerja: evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja (Ainanur & Tirtayasa, 2021).

C. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi yang dikemukakan oleh Michael Zwell dalam Wibowo (2009:126), yaitu antara lain :

1. Keyakinan dan nilai-nilai adalah keyakinan diri pada orang lain dapat berpengaruh terhadap perilaku seseorang,
2. Keterampilan merupakan dikebanyakan kompetensi keterampilan memainkan peran, seperti berkomunikasi di depan umum ini dapat diperbaiki,
3. Pengalaman adalah kecakapan dari berbagai kompetensi membutuhkan pengalaman mengorganisasi, berkomunikasi dengan baik dengan kelompok, dan dapat menyelesaikan masalah,
4. Karakteristik kepribadian adalah dalam sejumlah kompetensi dapat dipengaruhi oleh keahlian manajer dan pekerja, seperti dalam menyelesaikan masalah, memperlihatkan kepedulian terhadap orang lain, kemampuan melaksanakan pekerjaan dalam kelompok, dapat memberi pengaruh dalam menumbuhkan kerjasama,
5. Motivasi yaitu dengan memberikan dukungan, penghargaan terhadap karyawan, memberikan pengakuan, dan perhatian atasan kepada bawahan memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawannya,
6. Isu emosional merupakan penguasaan kompetensi dapat dibatasi dengan hambatan emosional, seperti takut melakukan kesalahan, merasa tidak disukai atau tidak akui, dan semuanya mengarah ke inisiatif ,
7. Kemampuan intelektual merupakan pemikiran kognitif yang bergantung pada kompetensi seperti berpikir secara konseptual dan berpikir secara analitis,
8. Budaya organisasi merupakan kompetensi sumber daya manusia yang dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, seperti dalam kegiatan merekrut dan menyeleksi karyawan, serta pengambilan keputusan (Lisa Bintari, 2022).

2.1.4 Pengertian Kinerja

Berdasarkan penelitian, Naharuddin dan Sadegi (2013) membuktikan kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang juga berujung pada kinerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan

kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja (Lestary & Chaniago, 2021).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai. (Hasibuan, 2005). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Payaman (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Hariandja (2008) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

A. Indikator Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, kontribusi yang dapat diberikan karyawan terhadap organisasinya. Menurut Mangkunegara (2002) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
2. Kuantitas output, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3. Dapat tidaknya diandalkan, mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi (Nel Arianty, 2022) .

Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Simamora (1999:416) “ proses organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu”. Menurut Brahmasari dan Suprayetno (2009) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Bisnis *et al.*, 2020).

2.1.5 Instrumen Penelitian

Instrumen adalah alat pengumpul data untuk menilai kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong. Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dapat diberikan secara langsung atau melalui pos atau internet. Kuesioner dalam penelitian ini meliputi variable terkait yaitu pelatihan kerja, kompetensi dan kinerja karyawan. Menurut Suliyanto (2018) uji validitas instrument merupakan suatu alat ukur yang dinyatakan valid jika instrument tersebut ” benar-benar benar “ untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid (Program *et al.*, 2022).

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan survey kuesioner dengan menggunakan satuan skala likert atau pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai sebuah peristiwa dan fenomena social, berdasarkan dengan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti. Terdapat dua bentuk pernyataan dalam skala likert, yaitu bentuk pertanyaan positif untuk mengukur skala positif, dan bentuk pertanyaan negatif untuk mengukur skala negatif. Pertanyaan positif diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1; sedangkan bentuk pertanyaan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kuesioner pelatihan kerja sendiri memiliki 10 butir pernyataan, untuk kuesioner kompetensi memiliki 6 butir pernyataan dan variable terikat kinerja memiliki 8 butir pernyataan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan relative banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan di bawah ini.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sitompul dan Sentosa (2021), dalam penelitiannya membahas tentang pengaruh kompetensi serta pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maitri Mustika Abadi di Pekanbaru. Penelitian tersebut menggunakan teknik analisa regresi linear berganda, dengan sampel sebanyak 98 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan variabel pelatihan tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan ini (Sari Sitompul & Sentosa, 2021).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Gifari dan Pancasasti (2022), dalam penelitiannya membahas tentang pengaruh pelatihan dan kompetensi karir terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Steel Tbk. Penelitian tersebut menggunakan teknik analisis deskriptif dan klausal, dengan sampel sebanyak 142 responden. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan secara langsung terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai T Statistik $8.106 > 1.67$ dan nilai *p values* 0.000 lebih kecil dari 0.05 (Pancasasti, 2022).

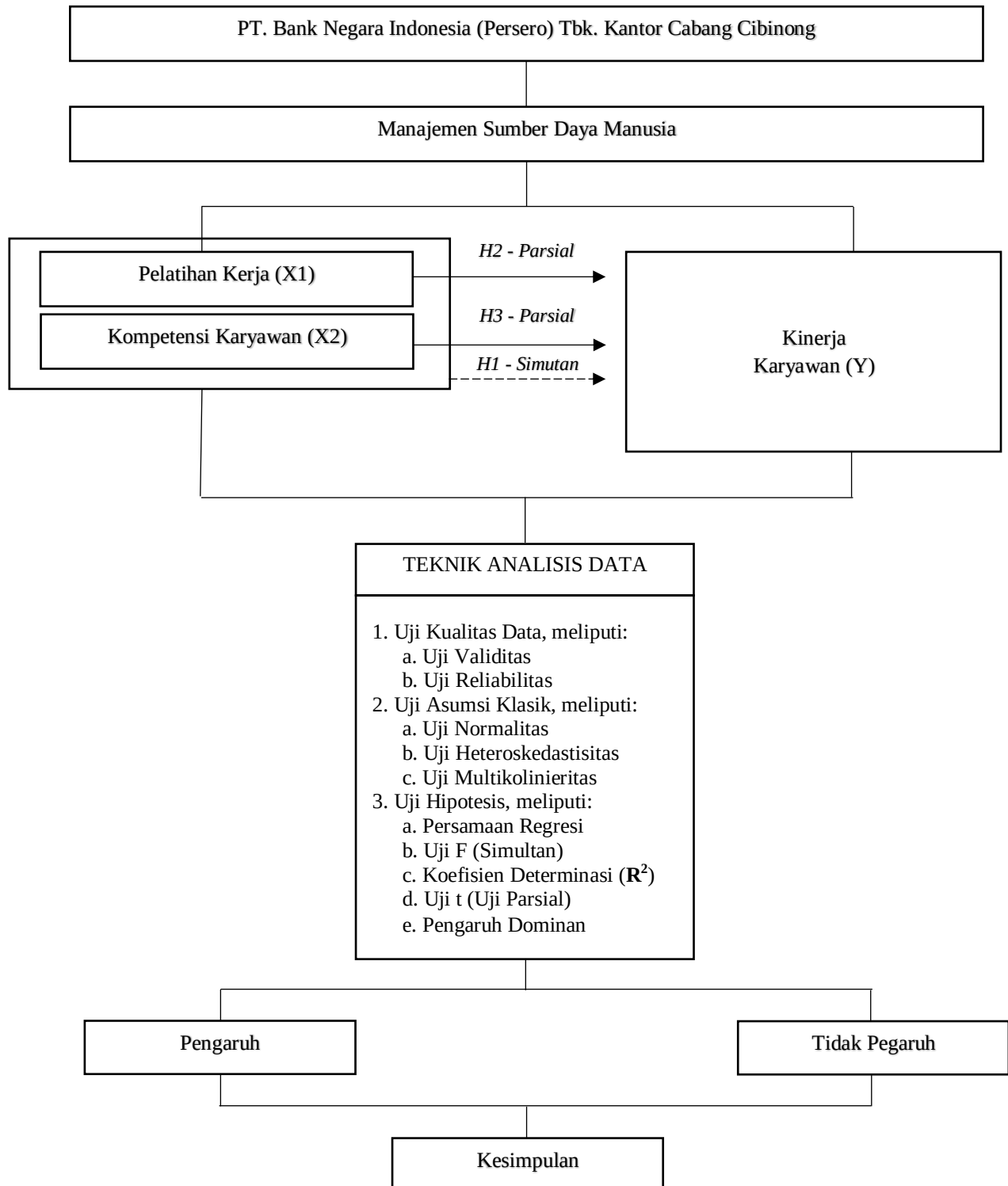
Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk (2023), dalam penelitiannya membahas tentang pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan kompetensi karyawan terhadap kinerja pegawai pada CV. Sumber Baru. Penelitian tersebut menggunakan teknik analisa kuantitatif dengan sampel sebanyak 39 responden. Hasil uji hipotesis pertama (H1) menyatakan jika terdapat pengaruh positif signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai CV. Sumber Baru. Dengan memiliki koefisien regresi variabel rekrutmen (X1) yang mampu meningkatkan kinerja para pegawai CV. Dan hasil uji hipotesis kedua (H2) menyatakan jika terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai CV. Sumber Baru (Putra *et al.*, 2023).

Tabel 2.2 Penelitian Terkait

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Silvia Sari Sitompul, Wilbert Sentosa (2021)	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maitri Mustika Abadi di Pekanbaru	X ¹ : Kompetensi X ² Pelatihan Y : Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Uji Koefisien Determinasi 78,2% 2. Uji F, seluruh variabel X (Kompetensi dan Pelatihan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Uji t, hanya variabel pelatihan yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Muhammad Dedi Syahputra, Hasrudy Tanjung (2020)	Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	X ¹ : Kompetensi X ² : Pelatihan Y : Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Uji Koefisien Determinasi 75,8% 2. Uji F, seluruh variabel X (Kompetensi dan Pelatihan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Uji t, hanya variabel pelatihan yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Faizal Rizky Handayani Putra , Febrianur Ibnu Fitroh Sukono Putra , Iwan Koerniawan (2023)	Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Sumber Baru	X ¹ : Rekrutmen X ² : Pelatihan Y : Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Uji Koefisien Determinasi 71,2% 2. Uji F, seluruh variabel X (Rekrutmen Dan Pelatihan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Uji t, seluruh variabel X (Rekrutmen Dan Pelatihan) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran dalam Sugiyono, 2010:60). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara simultan pelatihan kerja serta kompetensi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan pelatihan kerja, serta kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong.

2. Hipotesis 2

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong.

3. Hipotesis 3

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial kompetensi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong.

