

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian SDM

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) atau *Human Resource Management* mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran penting dalam mengarahkan individu-individu di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki MSDM yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum dan utama dari MSDM, yaitu memberikan kepuasan kerja maksimal kepada manajemen perusahaan, yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh pada nilai organisasi (*organizational value*), baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. (Rosita et al., 2024:4). MSDM tidak hanya berfokus pada manajemen internal perusahaan, tetapi juga mempertimbangkan hubungan yang harmonis antara tenaga kerja, organisasi, dan masyarakat. (Hasibuan dalam Arpan (2024 : 3)

Michael Armstrong, dalam (Hamali, 2023:1). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar. *Pertama*, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. *Kedua*, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. *Ketiga*, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Kultur ini harus ditegakkan, yang berarti bahwa nilai organisasi perlu diubah atau ditegakkan, dan upaya yang terus-menerus mulai dari puncak, sangat diperlukan agar kultur tersebut dapat diterima dan dipatuhi. *Keempat*, manajemen SDM berhubungan dengan integrasi menjadikan semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah serangkaian organisasi yang mengelola tenaga kerja yang efektif dan efisien, sumber daya manusia adalah aset utama bagi organisasi. Selain itu, integrasi dan keterlibatan seluruh anggota organisasi menjadi faktor kunci dalam memastikan keberhasilan bersama. Dengan menerapkan MSDM yang

baik, organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, memperkuat nilai perusahaan, dan mempertahankan daya saing dalam jangka panjang.

2.1.2 Pengertian Pelatihan

Pelatihan karyawan merupakan peningkatan kinerja karyawan melalui pemberian ketrampilan, pengetahuan serta memfasilitasi program kerja yang diinginkan perusahaan, dimana pelatihan menjadi investasi bagi perusahaan dimasa depan bukan menjadi beban. Pelatihan karyawan adalah serangkaian kegiatan terencana untuk memberikan pengetahuan kepada karyawan, yang mengarah pada pertumbuhan keterampilan kerja yang diperlukan untuk pertumbuhan organisasi. Ini bisa berupa keterampilan teknis, kejuruan, atau manajemen. Rahadi et al.,(2023: 3)

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja (Mangkuprawira dan Hubeis, dalam (Hamali, 2023:62-63)). Pelatihan biasanya mepada pengembangan keterampilan bekerja (*vocational*) yang dapat digunakan dengan segera. Istilah pelatihan juga merujuk pada struktur total dari program di dalam dan di luar pekerjaan karyawan yang dimanfaatkan perusahaan dalam upaya mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, utamanya untuk kinerja dan promosi karir. Sistem pelatihan yang bermakna harus terintegrasi dengan strategi SDM dalam perusahaan jika hal itu diinginkan terlaksana secara efektif.

Menurut Armstrong, (2022 :665)Pelatihan melibatkan penerapan proses formal untuk menanamkan pengetahuan dan membantu orang memperoleh keterampilan yang diperlukan agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan memuaskan.

Dari beberapa penjelasan diatas penulis menyimpulkan bahwa pelatihan karyawan adalah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu dan sebagai investasai strategis untuk perusahaan dimasa depan, program ini juga memberikan peningkatan kinerja, keterampilan teknis, meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, kompetensi dan produktivitas untuk pertumbuhan organisasi perusahaan. Serta dapat berkontribusi lebih baik lagi dan dapat menjadi peluang promosi karir.

2.1.2.1 Tujuan Pelatihan

Tujuan diadakan pelatihan dalam perusahaan terhadap karyawan adalah untuk mencapai perubahan dalam kinerja karyawan agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sebelum pelatihan dilaksanakan, tujuannya harus dijelaskan terlebih dahulu. Beberapa tujuan pelatihan yang dapat diuraikan sebagai berikut (Noe, 2022; McKenna, and Grant, 2023; Ferreira, 2016; Vinesh, 2014; Boller, and Fletcher, 2020; Bell, & Moore, 2018 dalam (Wardhana, 2023:156-157)):

1. Mengurangi waktu pembelajaran untuk mencapai kinerja yang dapat diterima (*reduce learning time to teach acceptable performance*) yang berarti pelatihan memungkinkan karyawan untuk lebih cepat menguasai keterampilan yang diperlukan, sehingga mereka dapat beradaptasi dengan pekerjaan mereka lebih efisien.
2. Meningkatkan kinerja pada pekerjaan saat ini (*improve performance on present job*). Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan hasil kerja karyawan dalam tugas-tugas yang sedang mereka lakukan.
3. Membentuk sikap (*attitude formation*). Pelatihan dirancang untuk membentuk sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Fokusnya adalah pada peningkatan partisipasi, kerjasama antar karyawan, dan loyalitas terhadap perusahaan.
4. Membantu dalam menyelesaikan masalah operasional (*aid in solving operation problem*). Pelatihan membantu mengatasi masalah sehari-hari dalam operasi perusahaan, seperti mengurangi kecelakaan kerja, absen, tingkat pergantian karyawan, dan lain sebagainya.
5. Memenuhi kebutuhan sumber daya manusia (*fill manpower needs*). Pelatihan tidak hanya bertujuan jangka pendek, melainkan juga jangka panjang dengan mempersiapkan karyawan untuk memperoleh keterampilan khusus yang diperlukan oleh perusahaan.
6. Memberikan manfaat kepada karyawan itu sendiri (*benefits to employee themselves*). Dengan pelatihan, karyawan diharapkan akan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih tinggi, membuat mereka lebih berharga bagi perusahaan dan meningkatkan rasa percaya diri mereka dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan mereka. Dengan demikian, pelatihan bertujuan untuk membantu karyawan dan perusahaan mencapai hasil yang lebih baik dan menciptakan manfaat bagi semua pihak.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Simarmata, et al. (Ananto et al., 2023:131), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan, seperti instruktur, peserta, materi atau bahan, metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang mendukung. Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi metode pelatihan terbaik yang dapat dipilih antara lain :

1. Cost-Effectiveness atau Efektivitas biaya.
2. Materi program yang dibutuhkan.
3. Prinsip-prinsip pembelajaran.
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

2.1.2.3 Metode-Metode Pelatihan Karyawan

Terdapat beberapa metode yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam melaksanakan program pelatihan, termasuk (Noe, 2022; McKenna, and Grant, 2023; Boller, and Fletcher, 2020; Bell, & Moore, 2018; Ferreira, 2016; Vinesh, 2014): dalam (Wardhana, 2023 : 158-159)

1. Metode On the Job

a. Pelatihan Melalui Instruksi Kerja (*Job Instruction Training*)

Dalam metode ini, peserta program pelatihan menerima latihan langsung di lokasi pekerjaan asli mereka, yang dipandu oleh seorang pelatih, supervisor, atau karyawan senior yang berpengalaman. Pendekatan ini digunakan untuk mengajarkan karyawan cara menjalankan tugas-tugas mereka.

b. Rotasi Pekerjaan (*Job Rotation*)

Dalam metode ini (Tuei, & Saina, 2015), pelatihan dilakukan dengan cara mengalihkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya untuk memperluas pengalaman mereka. Melalui pendekatan ini, diharapkan peserta program dapat memahami dan menguasai tugas-tugas yang berbeda.

c. Magang (*Apprenticeship*)

Dalam metode ini, karyawan memperoleh pembelajaran dari rekan-rekan yang memiliki lebih banyak pengalaman. Secara umum, metode ini menggabungkan pelatihan di lapangan (*on-the-job training*) dengan pelatihan di kelas atau ruang kuliah (*off-the-job classroom training*).

d. Bimbingan (*Coaching*)

Metode pelatihan di mana supervisor atau manajemen memberikan bimbingan dan menjadi contoh atau model bagi karyawan saat mereka melakukan pekerjaan sehari-hari. Metode ini mirip dengan metode magang (*apprenticeship*), tetapi lebih tidak formal karena pelatihan diberikan dengan sedikit penjelasan dan hanya ketika diperlukan, tanpa perencanaan awal yang terstruktur.

e. Pekerjaan Sambil Belajar (*Internship*)

Metode magang ini memungkinkan peserta untuk menggabungkan teori yang mereka pelajari di dalam kelas dengan praktik bisnis sehari-hari.

2. Metode Off the Job

a. Ceramah (*Lecturing*)

Metode hal lebih menekankan pada penyampaian teori secara verbal dan dilakukan secara terstruktur. Metode ini cocok digunakan ketika terdapat banyak peserta program sehingga biayanya terjangkau. Kendati demikian, kelemahan utama metode ini adalah kurangnya keterlibatan aktif dari peserta karena komunikasi bersifat satu arah. Namun, hal ini dapat diatasi melalui diskusi dan interaksi selama proses pembelajaran.

b. Presentasi Video (*Video Presentation*)

Metode ini mirip dengan penyampaian materi dalam kuliah, tetapi berbeda dalam hal penggunaan media seperti televisi, film, slide, dan sebagainya. Metode instruksi yang dipandu oleh instruktur ini efektif untuk berbagai jenis pelatihan dan pengembangan. Keuntungan utamanya adalah instruktur dapat dengan cepat menyampaikan banyak informasi dalam waktu yang singkat.

c. Pelatihan di Ruang Khusus (*Vestibule Training*)

Dalam metode ini, pelatihan berlangsung di lokasi terpisah yang dirancang khusus, menggunakan peralatan yang sama dengan tempat kerja sebenarnya, sehingga tidak mengganggu operasi harian perusahaan.

2.1.2.4 Indikator Pelatihan

Menurut (Mangkunegara dalam Akib et al., 2024: 3) mengemukakan bahwa indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.
2. Para pelatih (trainer) harus ahlinya yang berkualitas memadai (Profesional).

3. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Metode pelatihan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan (trainer) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

2.1.3 Pengertian Kompetensi

Kompetensi karyawan adalah kumpulan keterampilan, pengetahuan, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan tertentu. Kompetensi karyawan mencakup kemampuan teknis, interpersonal, manajerial, dan konseptual yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas dalam pekerjaan dengan efektif dan efisien. (Darmaesti et al., 2023:127). Kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya (Robbin & Judge, 2011), Indrastuti; 2021).

Menurut (Wibowo dalam Akib et al., 2024)) Kompetensi adalah kemampuan melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari dengan keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

2.1.3.1 Jenis-jenis Kompetensi Karyawan

Ada berbagai jenis kompetensi yang dibutuhkan oleh karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik. Berikut ini beberapa jenis kompetensi karyawan yang umumnya dikenal (Darmaesti et al., 2023)

1. Kompetensi teknis

Kompetensi teknis adalah kemampuan karyawan untuk menguasai dan melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan bidang kerja mereka. Contohnya adalah kemampuan untuk mengoperasikan perangkat lunak tertentu, membuat laporan keuangan, atau melakukan pemrograman komputer.

2. Kompetensi interpersonal

Kompetensi interpersonal adalah kemampuan karyawan untuk berinteraksi dan bekerja sama dengan orang lain. Contohnya adalah kemampuan untuk membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja, memimpin tim, atau memecahkan konflik.

3. Kompetensi manajerial

Kompetensi manajerial adalah kemampuan karyawan untuk mengelola orang, sumber daya, dan proses dalam organisasi. Contohnya adalah kemampuan untuk membuat dan menjalankan rencana kerja, mengelola anggaran, atau mengawasi kinerja karyawan.

4. Kompetensi kreatif

Kompetensi kreatif adalah kemampuan karyawan untuk berpikir di luar kotak dan menemukan solusi yang inovatif untuk kemampuan, untuk merancang produk baru, mengembangkan strategi pemasaran yang kreatif, atau menemukan cara baru untuk meningkatkan efisiensi operasional.

5. Kompetensi analitis

Kompetensi analitis adalah kemampuan karyawan untuk menganalisis data dan informasi untuk membuat keputusan yang baik. Contohnya adalah kemampuan untuk mengumpulkan dan menganalisis data keuangan, melakukan penelitian pasar, atau mengevaluasi hasil dari sebuah proyek.

6. Kompetensi adaptabilitas

Kompetensi adaptabilitas adalah kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam organisasi. Contohnya adalah kemampuan untuk mengubah rencana kerja ketika terjadi perubahan di pasar atau lingkungan, atau untuk belajar keterampilan baru ketika tugas-tugas baru muncul.

7. Kompetensi pengambilan keputusan

Kompetensi pengambilan keputusan adalah kemampuan karyawan untuk membuat keputusan yang baik dan rasional berdasarkan data dan informasi yang tersedia. Contohnya adalah kemampuan untuk memprioritaskan tugas, mengevaluasi alternatif, atau memilih antara beberapa opsi yang tersedia. Karyawan yang memiliki kombinasi dari berbagai jenis kompetensi ini lebih mungkin untuk berhasil dalam pekerjaan mereka dan memberikan kontribusi yang berharga untuk organisasi mereka.

2.1.3.2 Indikator Kompetensi Karyawan

Adapun indikator kompetensi menurut Wibowo dalam (Trisdiana et al., 2023), yaitu :

1. Pengetahuan

Informasi yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidangnya, pengetahuan karyawan menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas yang diberikan oleh perusahaan karyawan mempunyai pengetahuan yang baik dapat meningkatkan efisiensi perusahaan.

2. Kemampuan/Keterampilan

Merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dikerjakan dengan baik dan maksimal.

3. Sikap perilaku karyawan

Sikap merupakan pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan perusahaan.

2.1.4 Pengertian Kinerja

Menurut Hesti Widayanti dalam (Husna & Prasetya, 2024) Kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam (Mokosolang et al., 2021:3) menyatakan kinerja yaitu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya .

Dan menurut Sutrisno dalam Trisdiana et al., (2023:70) mengungkapkan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Sedangkan menurut Indrasari dalam (Setiawan et al., 2021:187) menyatakan bahwa kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Faktor utama sebagai tolak ukur keberhasilan perusahaan atau organisasi dapat dilihat dari kinerja dan kualitas dari pegawai. Apabila kualitas pegawai baik, maka akan berpengaruh terhadap perkembangan kinerja pegawai.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. 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, menurut (Ganyang, 2018: 187) 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 diukur berdasarkan hasil pelaksanaan tugas oleh masing-masing karyawan pada berbagai bidang yang ada di perusahaan.

4. Periode tertentu

Pengukuran kinerja pada umumnya dilakukan untuk menilai efektivitas dan efisiensi kerja para karyawan pada suatu periode tertentu.

2.1.4.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada dua Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu menurut (Khaeruman et al., 2021)

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisai yang dimaksud antara lain

uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai (Mangkunegara, 2017:16).

2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam (Silaen et al., 2021), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

4. Efektifitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5. Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

2.2 Penelitian Terdahulu

“Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri (Studi pada Karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri Makassar)” Fitriani, dkk (2024). Melakukan penelitian , dengan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yaitu sebanyak 82 karyawan. Menggunakan metode kuantitatif, dan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner/angket dan dokumntasi, dengan teknik analisis data deskriptif dan statistik inferensial. hasil penelitian yang diperoleh dari analisis deskriptif, Hasil uji F variabel Pelatihan dan kompetensi kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan dan uji T variabel Pelatihan dan Kompetensi kerja berpengaruh signifikan kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Makassar.

“Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Di Departemen Anodizing Pada PT. Damai Abadi”. Rezina, dkk (2024). Melakukan penelitian, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 83 karyawan. Menggunakan metode kuantitatif, dengan desain penelitian asosiatif dengan bentuk kausal menggunakan metode analisis non probability sampling dengan sampling jenuh data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, data yang didapat dari kuesioner. Hasil uji koefisien korelasi secara berganda menunjukkan tingkat korelasi memiliki pengaruh yang sedang, nilai koefisien determinasi variabel pelatihan dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Damai Abadi.

“ Pengaruh pelatihan kerja, Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Mall BTM Kota Bogor” M. Ratib Ni'matullah dan Eko Wahyu Widayat (2022) melakukan penelitian, dengan sampel yang digunakan sebanyak 31 responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan Metode Asosiatif model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Untuk metode pengumpulan data dengan memberikan kuesioner kepadaseluruh karyawan, dan untuk teknik pengambilan sampling dengan sampel jenuh. Hasil uji t menunjukkan bahwa hasil analisis variabel disiplin kerja thitung (3,379) di mana ttabel (2,042) maka secara parsial variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mall BTM di Kota Bogor. Adapun variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mall BTM di Kota Bogor dengan nilai analisis variabel pelatihan kerja yaitu thitung (1,587) dan variabel motivasi kerja nilainya yaitu thitung (3,379). Sedangkan hasil uji f menunjukkan bahwa secara simultan variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu nilai Fhitung (13,877) > Ftabel (2,98).

“ Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tiga Agung Ngoro Jombang. Purnama Sari dan Mahfudiyanto (2022). Melakukan penelitian, sampel yang digunakan sebanyak 100 responden. Dengan metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode yang digunakan kuantitatif. Hasil uji t menunjukkan bahwa hasil analisis variabel pelatihan thitung (0,872) di mana ttabel (1,660) maka secara parsial variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tiga Agung Ngoro Jombang. Adapun variabel disiplin kerja nilai t hitung sebesar 2.152 > nilai t tabel sebesar 1,660 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tiga Agung Ngoro Jombang. Hasil uji f secara

simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Tiga Agung Ngoro Jombang .menunjukkan F hitung sebesar $3.350 > F_{tabel}$ sebesar 3.09

“Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan di dinas koperasi dan usaha kecil mmenengah porovinsi sumatera selatan”. Amanda Yuliyanty dkk. (2024). Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan untuk variabel pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan variabel pelatihan dan variabel pengembangan karyawan terhadap variabel kinerja karyawan berpengaruh signifikan sebesar 62% sedangkan sisanya 38% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

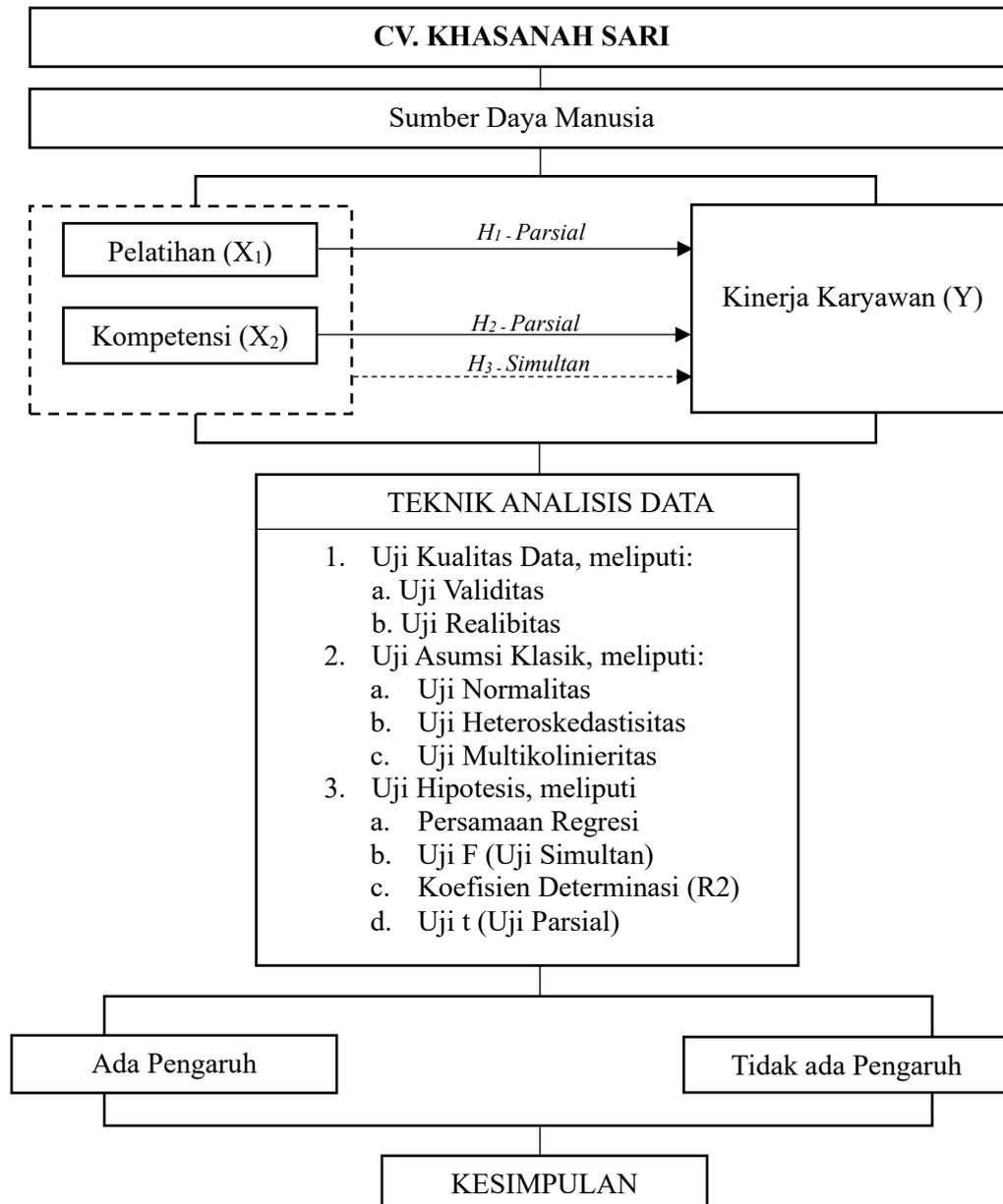
No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Fitriani S, dkk. (2024) “Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri (Studi pada Karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri Makassar)”	Pelatihan, kompetensi Kerja, Kinerja Karyawan	1) Pelatihan: a. Tujuan dan sasaran pelatihan b. Para pelatih (trainer) c. Materi pelatihan d. Metode pelatihan e. Peserta pelatihan 2) Kompetensi: a.Motivasi b.Sifat c.Citra diri d.Pengetahuan e. Keahlian 3) Kinerja Karyawan: a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Koefisien Determinasi 62,4% 2. Uji F, Variabel Pelatihan dan Kompetensi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Uji t, Variabel Pelatihan (t hitung 2,950) dan Kompetensi (t hitung 6,769) Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (t tabel 1,664)

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
2	Rezina, dkk (2024). “Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Di Departemen Anodizing Pada PT. Damai Abadi”	Pelatihan, kompetensi Kinerja Karyawan	-	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien Determinasi 26,2%. 2. Uji t: Pelatihan (t hitung 3,364) dan kompetensi (t hitung 5,164) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t tabel 1,989). 3. Uji F: Pelatihan dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan (F hitung 14,202 > F tabel 3,11).
3	M. Ratib Ni'matullah (2022) “Pengaruh pelatihan kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kkinerja Karyawan Di Mall BTM Kota Bogor”	Pelatihan, Motivasi Kerja Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	-	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien Determinasi 56,3%. 2. Uji f, menunjukkan variabel Pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3. Hasil Uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mall BTM di Kota Bogor. Sedangkan variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mall BTM di Kota Bogor.
4	Purnama Sari dan Mahfudiyanto (2023) “pengaruh	Pelatihan, Disiplin kerja kinerja karyawan	-	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien Determinasi 2,7%. 2. Uji F menunjukkan variabel pelatihan dan disiplin kerja secara

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	pelatihan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tiga Agung Ngoro Jombang.				simultan berpengaruh terhadap kinerja. 3. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan sedangkan variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Amanda Yuliyanty dkk (2024) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di dinas koperasi dan usaha kecil menengah provinsi Sumatera selatan	pelatihan, Pengembangan Karyawan, Kinerja Karyawan	1. Pelatihan a. Jenis Pelatihan b. Tujuan Pelatihan c. Materi Pelatihan d. Metode Pelatihan e. Kualifikasi Peserta 2. Pengembangan Karyawan a. Efektivitas Pengembangan b. Efektivitas Pengembangan c. Efektivitas Pengembangan 3. Kinerja karyawan a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja c. Pelaksanaan d. Tanggung jawab	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Koefisien determinasi 62,8% 2. Hasil Uji f menunjukkan variabel pelatihan dan Pengembangan Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan sedangkan variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran dalam Sugiyono, 2022:60). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Penulis (2025)

2.4 Hipotesis

2.4.1 Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

“Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri (Studi pada Karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri Makassar)” Fitriani, dkk (2024). Melakukan penelitian, dengan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yaitu sebanyak 82 karyawan. Menggunakan metode kuantitatif, dan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner/angket dan dokumentasi, dengan teknik analisis data deskriptif dan statistik inferensial. Hasil penelitian yang diperoleh dari analisis deskriptif, Hasil uji F variabel Pelatihan dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan uji T variabel Pelatihan dan Kompetensi kerja berpengaruh signifikan kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Makassar

H1 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4.2 Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Karyawan

“Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Di Departemen Anodizing Pada PT. Damai Abadi”. Rezina, dkk (2024). Melakukan penelitian, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 83 karyawan. Menggunakan metode kuantitatif, dengan desain penelitian asosiatif dengan bentuk kausal menggunakan metode analisis non probability sampling dengan sampling jenuh data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, data yang didapat dari kuesioner. Berdasarkan hasil uji korelasi parsial diatas didapatkan sebesar 0,498 ini menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara kompetensi dan kinerja karyawan secara parsial. Hasil uji koefisien korelasi secara berganda menunjukkan tingkat korelasi memiliki pengaruh yang sedang, nilai koefisien determinasi variabel pelatihan dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Damai Abadi

H2 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.4.3 Hubungan Pelatihan dan Kompetensi dengan Kinerja Karyawan

“Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri (Studi pada Karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri Makassar)” Fitriani, dkk (2024). Melakukan penelitian, dengan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yaitu sebanyak 82 karyawan. Menggunakan metode kuantitatif, dan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner/angket dan dokumentasi, dengan teknik analisis

data deskriptif dan statistik inferensial. hasil penelitian yang diperoleh dari analisis deskriptif, Hasil uji F variabel Pelatihan dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan (XI), Nilai t hitung sebesar 2,950 dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ maka pelatihan berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan dan uji T variabel Pelatihan dan Kompetensi kerja berpengaruh signifikan kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Makassar.

H3 : Pelatihan dan Kompetensi kerja berpengaruh signifikan kinerja karyawan

2.4.5 Ringkasan Hipotesis

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3 : Pelatihan dan Kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan kinerja karyawan

2.4.6 Hipotesis Statistik

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

Hipotesis yang penulis sajikan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$ berarti secara parsial pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada outlet CV. Khasanah Sari.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ berarti secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada outlet CV. Khasanah Sari

Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$ berarti secara parsial kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada outlet CV. Khasanah Sari

$H_2 : \beta_2 \neq 0$ berarti secara parsial kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada outlet CV. Khasanah Sari

Hipotesis 3

- $H_0 : \beta_3 = 0$ berarti secara simultan pelatihan dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada outlet CV. Khasanah Sari
- $H_3 : \beta_3 \neq 0$ berarti secara simultan pelatihan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada outlet CV. Khasanah Sari.