

BAB II

TINJAUANA PUSTAKA

2. Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Menurut Donni Juni Parinsa (2020;49) sumber daya manusia bagi organisasi sangatlah penting dan strategis, terutama sebagai tahapan awal didalam merencanakan bagaimana organisasi ada saat ini dan masa yang akan datang. Sumber daya manusia berhubungan dengan ketersediaan pegawai dalam kuantitas yang tepat. Kualitas berkenaan aspek aspek kompetensi, pengalaman, dan level jabatan dan aspek-aspek lainnya terkait dengan pekerjaan. Sedangkan kuantitas berhubungan dengan ketersediaan pegawai dalam jumlah sesuai dengan yang dibutuhkan dan dikehendaki oleh organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu bidang studi yang khusus mempelajari peranan dan hubungan manusia dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan terus dikembangkan hingga sekarang. Dengan MSDM, pihak manajemen perusahaan akan dapat mengarahkan karyawan secara benar sehingga potensinya berkembang. Lebih lanjut tujuan organisasi/perusahaan akan lebih mudah tercapai, (Hasibuan, 2018).

Menurut kasmir (2018,6) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, promosi jabatan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan, serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai

tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Berdasarkan hal tersebut, manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

2.1.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut pendapat Edwin B. Flippo (dikutip di Adhi Supriadi 2022) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia diuraikan sebagai berikut:

1). Fungsi Manajerial yang meliputi :

a. Perencanaan

Perencanaan berarti menentukan tindakan-tindakan yang akan dilaksanakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Pengorganisasian

Proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan, dan dilengkapi dengan karyawan serta ditambah dengan fasilitas-fasilitas tertentu.

c. Pengarahan

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak karyawan agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan individu.

2). Fungsi teknis yang meliputi

a. Pengadaan tenaga kerja

Fungsi pengadaan tenaga kerja, meliputi kegiatan penentuan kebutuhan tenaga kerja (baik mengenai mutu maupun jumlahnya), mencari sumber-sumber tenaga kerja secara efektif dan efisien, mengadakan seleksi terhadap para pelamar, menempatkan tenaga kerja sesuai dengan posisi yang sesuai, dan memberikan pendidikan serta latihan yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas bagi para tenaga kerja baru.

b. Pengembangan tenaga kerja

Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Fungsi pengembangan tenaga kerja, meliputi kegiatan pendidikan dan latihan bagi para pekerja agar mereka dapat mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi.

c. Pemberian kompensasi

Fungsi ini dirumuskan sebagai pemberian balas jasa atau imbalan yang memadai atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Fungsi pemberian kompensasi, meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada para karyawan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan sebuah proses penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat.

e. Pemeliharaan tenaga kerja

Fungsi pemeliharaan tenaga kerja, mencakup pelaksanaan program-program ekonomis maupun non-ekonomis, yang diharapkan dapat memberikan ketentraman kerja bagi pekerja, sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang dan penuh konsentrasi guna menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasi.

f. Pensiun

Fungsi ini berkaitan dengan karyawan yang telah lama bekerja dalam suatu organisasi. fungsi ini merupakan pemutusan hubungan dan bagaimana mengembalikan individu tersebut kembali ke masyarakat.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama MSDM adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung pada orang-orang yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu, karyawan harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Menurut Cushway (Dikutip di Adhi Supriadi 2022) memberikan pendapat bahwasanya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan atau pegawai yang memiliki

kinerja tinggi. selalu siap mengatasi perubahan, serta memenuhi kewajiban sebagai pekerja secara legal.

Tidak hanya itu, tujuan selanjutnya adalah menerapkan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan perusahaan mampu mencapai tujuannya. Namun, secara khusus manajemen sumber daya manusia ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi proses perekrutan, seleksi, sistem insentif, serta pengembangan manajemen dan aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan atau pegawai adalah stakeholder dalam perusahaan yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan Bersama.
- c. Memastikan bahwa persamaan kesempatan tersedia untuk semua, artinya ada keterkaitan saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan.
- d. Memastikan bahwa karyawan atau pegawai dinilai serta dihargai atas apa yang telah dikerjakan dan dicapai.
- e. Mempertahankan serta memperbaiki kesejahteraan fisik serta mental pegawai atau karyawan.
- f. Menciptakan iklim yang humanis, harmonis, serta produktif yang dapat dipertahankan antara manajemen dengan karyawan atau pegawai.

2.1.2. Pelatihan kerja

2.1.2.1. Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Kasmir (2020, 126) Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali pegawai untuk menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan prilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku pegawai yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. misalnya sesuai dengan budaya perusahaan. kemudian akan membekali pegawai dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keadilan sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Menurut Caple (dikutip dari Donni Juni Pariansa 2020) pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan/sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektifitas kerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Tujuan pelatihan dalam situasi kerja adalah untuk memungkinkan seorang pegawai untuk memperoleh kemampuan agar ia dapat melakukan tugas atas pekerjaan secara memadai, dan dapat menyadari potensi yang dimiliki.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku pegawai.

2.1.2.2. Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Kasmir (2020, 131) ada beberapa tujuan dari pelatihan yaitu sebagai berikut:

1. Menambah pengetahuan baru

Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara tidak langsung akan mengubah prilakunya dalam bekerja.

2. Mengasah kemampuan karyawan

Maksudnya kemampuan karyawan yang belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal, atau dengan kata lain karyawan yang dulunya tidak memiliki kemampuan, maka setelah mengikuti pelatihan menjadi lebih mampu untuk mengerjakan pekerjaannya.

3. Meningkatkan keterampilan

Artinya karyawan harus lebih trampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

4. Meningkatkan rasa tanggung jawab

Artinya karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah diberikan pelatihan.

5. Meningkatkan ketaatan

Yang artinya karyawan menjadi lebih taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

6. Meningkatkan rasa percaya diri

Dengan kata lain karyawan akan memiliki kemampuan, pengetahuan dan skill yang lebih setelah mengikuti pelatihan sehingga karyawan merasa percaya diri untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

7. Memperdalam rasa memiliki perusahaan

Hal ini sangat penting karena dengan adanya atau tumbuhnya rasa memiliki kepada perusahaan, maka akan dapat meningkatkan

produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan menjadi lebih baik. Rasa memiliki ini harus selalu ditumbuhkan dan ditanamkan pada setiap karyawan, sehingga mereka merasa di rumah sendiri.

8. Memberikan motivasi kerja

Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja berkat dorongan yang diberikan perusahaan. Dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan, maka tentu akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerjanya.

9. Menambah loyalitas

Artinya dengan mengikuti pelatihan kesetiaan karyawan kepada perusahaan akan meningkat, sehingga dapat mengurangi turn over karyawan. Lebih dari itu dengan loyalitas karyawan yang tinggi akan dapat menjaga rahasia perusahaan, karena sayang adanya rasa memiliki perusahaan.

10. Memahami lingkungan kerja

Artinya setelah mengikuti pelatihan karyawan diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan barunya. Hal ini disebabkan karena pada saat mengikuti pelatihan, karyawan sudah dilatih berbagai hal termasuk kerja sama dengan karyawan lainnya, mengenal alat-alat kerja, prosedur kerja dan teman-teman sekerjanya.

11. Memahami budaya perusahaan.

Artinya karyawan lebih tahu apa yang harus dan seharusnya dikerjakan setelah mengikuti pelatihan, karena dapat memahami dan mengamalkan norma-norma atau kebiasaan yang berlaku didalam suatu perusahaan.

12. Membentuk *team work*

Dengan demikian, karyawan akan mampu menghindari diri dari sikap kepentingan individu, tetapi lebih menekankan kepada kepentingan bersama.

2.1.2.3. Manfaat Pelatihan Kerja

Menurut Kasmir (2020; 133) adapun manfaat bagi karyawan setelah mengikuti pelatihan adalah sebagai berikut ;

1. Perencanaan Karier.
2. Kompensasi.
3. Alat negosiasi.
4. Memiliki kepuasan tersendiri.
5. Refsesing.

2.1.2.4. Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Harras (2020,230) Pelatihan perlu dinilai sehingga ke depannya penyelenggaraan pelatihan menjadi lebih. Adapun penilaian pelatihan dapat dilihat dari hal-hal berikut:

a. Kualitas SDM

Inti dari pelatihan adalah pegawai yang menjadi peserta. Jika kualitas SDM yang dikirim pelatihan baik maka mereka akan mengikuti pelatihan dengan sungguh-sungguh. Artinya, peserta akan menggunakan kecerdasannya untuk menyerap semua ilmu selama mengikuti pelatihan.

b. Kualitas Pelatihan

Yakni keseluruhan pelatihan dilakukan dengan baik sesuai dengan SOP, termasuk peserta, pelatih, fasilitas dan lain-lain.

c. Metode Pelatihan

Metode pelatihan berpengaruh terhadap suasana pelatihan, yang artinya peserta akan lebih tertarik dan mudah mendapatkan pengetahuan jika metode yang diterapkan bagus.

d. Sarana Pelatihan

Yakni tempat pelatihan nyaman dan tersedia peralatan yang memadai serta lengkap.

2.1.3. Pengalaman Kerja

2.1.3.1 Pengertian pengalaman kerja

Menurut pendapat Sutrisno (dalam Suwanto, Kosasih, Nurjaya, dan Erlangga, 2021) pengalaman kerja merupakan kemampuan seseorang pegawai dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalaman disuatu bidang pekerjaan pegawai tersebut. Sedangkan Menurut Manulang (dikutip di Nurhayati, 2021:32), pengalaman kerja merupakan proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi pegawai karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman dapat memperdalam dan memperluas pengetahuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin berpengalaman seseorang melakukan pekerjaan yang sama, maka akan semakin terampil dan semakin cepat dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

2.1.3.2. Tujuan Pengalaman Kerja

Menurut Nitisemito (dikuitp dalam Riyadi, 2018:108) Tujuan pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.
2. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul dikalangan tenaga kerja.

2.1.3.3. faktor faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja

Menurut Handoko (dalam Khairani, 2019) faktor pengalaman kerja adalah:

1. Latar belakang pribadi Mengenai setiap individu bertakitan tentang pendidikan, latihan, atau pekerjaan seseorang. Hal ini bisa menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat Berkaitan tentang jumlah minat dan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan Mengenai tanggung jawab dan wewenang seseorang. Sikap ini mencerminkan perilaku dalam menjalankan sebuah tugas.
4. Kemampuan analisis Berkaitan tentang mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan seseorang terhadap sebuah pekerjaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik. Berkaitan tentang kemampuan seseorang dalam melakukan aspek pelaksanaan dan teknik pekerjaan yang dilakukan.

2.1.3.3. Indikator pengalaman kerja

Menurut Harras, dkk (2020,249) indikator pengalaman kerja diantaranya:

a. Tingkat pengetahuan

Tingkat pengetahuan seseorang dapat menjelaskan seberapa lama ia belajar, seberapa sering ia membaca, telah jenis buku atau pengetahuan apa saja yang dipelajarinya, bagaimana cara berpikirnya, bagaimana daya analisisnya, dan lain sebagainya.

b. Tingkat keahlian

Faktanya orang ahli disebut orang yang berpengalaman, memang kenyataannya orang ahli karena ia sering praktek, ia sering bekerja, ia sering menyelesaikan masalah atau kasus, ia sering menghadapi masalah, dan lain sebagainya.

c. Tingkat karakteristik

Kata-kata bijak, sabar dan santun tidak terjadi dengan sendirinya, banyak orang yang mempelajari dan mempraktekkan hal tersebut sejak kecil. Bahkan ada sebagian orang selama proses latihannya mengalami penderitaan. Karena itu ia dapat memahami kehidupan.

2.1.4. kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengetian Kinerja

Menurut Kasmir (2020;182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang

harus dipenuhi. Sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Menurut Hasibuan (dikutip dalam Khaeruman,2019) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan.

2.1.4.2. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara tujuan penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi.

1. Meningkatkan saling pengertian antar pegawai tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang pegawai sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik.
3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya.
4. Mendefinisikan atau merumuskan sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi dengan potensina.

5. Memberikan rencana pelaksana dan perkembangan sesuai dengan kebutuhan.

2.1.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2020; 189) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut;

1. Kemampuan dan Keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin kerja.

2.1.4.4. Indikator Kinerja Pegawai

Harras (2020,21) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

- a. Hasil kerja

adalah hasil kerja. Jika ada seseorang yang mencapai target maka orang tersebut telah berkinerja. Dengan kata lain, hasil kerja yang dimaksud adalah target atau tujuan yang tercapai baik secara jumlah (kuantitas) maupun mutu (kualitas).

b. Sikap kerja

Hal kedua seseorang dikatakan berkinerja adalah memiliki sikap kerja yang dibutuhkan dalam mencapai target atau tujuan. Dengan kata lain, sikap kerja yang dimaksud adalah sikap taat di dalam mengikuti berbagai kebijakan, aturan, prosedur, dan perintah organisasi. Contohnya: kedisiplinan, tanggung jawab, komitmen, motivasi, dan lain sebagainya.

c. Perilaku kerja

Hal ketiga seorang karyawan atau pegawai dikatakan berkinerja adalah memiliki perilaku kerja profesional. Artinya, dalam menjalankan kerja dibutuhkan perilaku kerja yang terampil/terlatih, teratur, dan cermat. Dengan perilaku tersebut sangat dimungkinkan seorang pegawai mampu mencapai tujuan.

d. Manfaat

Ukuran yang terakhir seseorang dapat dikatakan berkinerja adalah manfaat atau dampak. Hasil kerja yang telah dicapai memberikan pengaruh terhadap berbagai kebaikan organisasi seperti pencapaian prestasi.

2.1.5. Hubungan Antara Variabel Bebas (X) Terhadap Variabel Terikat (Y)

2.1.5.1. Hubungan Antara Pelatihan kerja dan Kinerja Pegawai

Pelatihan kerja sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai maka dari itu pelatihan sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi pelatihan juga sangat mendukung kinerja pegawai karena dengan adanya pelatihan maka pasti akan membekali ilmu bagi pegawai dan siap dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan dalam suatu organisasi. Jika disuatu organisasi pelatihan kerjanya positif, maka berpengaruh positif terhadap kinerja pegawainya.

Menurut (Reza, Rofiaty and Djazuli, 2018) Pelatihan merupakan suatu cara yang tepat diberikan bagi karyawan dalam meningkatkan mutu kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan. pelatihan akan mendukung kinerja karyawan dan motivasi kerja., pelatihan ini berguna untuk meningkatkan *hand skill* dari millenal auditor tidak diremehkan oleh senior atau atasan dan *soft skill* dari millenal auditor memiliki etika yang baik dalam bekerja untuk mengurangi gesekan dalam pekerjaan. Menurut Harras dkk, (2020;18) Pelatihan kerja merupakan bagian dari rencana mencapai tujuan, yang artinya organisasi sadar betul bahwa dunia sangat dinamis. Perubahan, kemajuan dan persaingan tidak dapat diprediksi, hanya dengan mempersiapkan pekerja yang handal setidaknya dapat memberikan harapan.

2.1.5.2. Hubungan antara pengalaman kerja dan kinerja pegawai

Pengalaman kerja sangat berperan penting dalam meningkatkan Kinerja pegawai.karena Pegawai akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan tugasnya, karena mempunyai pengalaman dibidangnya. Sehingga ini akan

meningkatkan kinerja nya dan juga meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Harras dkk (2020;19) Pengalaman kerja adalah apa yang telah dilaluinya, terkadang buruk namun lebih banyak kebaikannya namun keduanya menjadi bekal bagaimana meningkatkan kemampuan menjalani hidup.

Menurut Manullang (dikutip dari Komang Nonik Jayanti 2021) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Pengalaman juga sama dengan keterampilan yang telah diketahui dan dikuasi seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat analisis, Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Komang Nonik Jayanti, dan Komang Trisna Sari Dewi	Dampak masa kerja dan pengalaman kerja, kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Jurnal Manajemen Vol, 0 No, 2 Juni 2021	Variabel Bebas: 1. Masa kerja 2. Pengalaman kerja 3. Kemampuan kerja Variabel Terikat 1. Kinerja pegawai Alat Analisis : Menggunakan alat analisis regresi liner berganda Hasil Penelitian : Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan nilai lebih besar dari r-tabel sehingga dapat dikatakan instrument pembentuk variabel valid digunakan.	Persamaan yaitu: meneliti variabel pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai	Perbedaan : 1. Peneliti variabel masa kerja dan kemampuan kerja Menggunakan 2. Jumlah responden sebanyak 37 orang.

2.	Siti Mufidah, Bambang Mursito, Eny Kustiyah	Pelatihan kerja motivasi kerja, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT. Rifan Financindo Berjangka Solo Jurnal Edunomika Vol. 04 No. 01 Febuari 2020	Variabel bebas : 1. Pelatihan kerja 2. Motivasi kerja 3. Pengembangan karir Variabel terikat : 1. Kinerja pegawai Alat analisis : Menggunakan probably sampling dengan simple random sampling yaitu pengambilan secara acak dari populasi karena populasi dianggap homogen. Hasil penelitian: 1. pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai 2. motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai 3. pengembangan karir berpengaruh	Persamaan yaitu: Meneliti variabel pelatihan keja dan kinerja pegawai	PT bank aceh Perbedaan : 1. Lokasi Penelitian pada PT. Kinco Prima 2. Peneliti Menggunaka nn variabel disiplin kerja. 3. Jumlah responden sebanyak 50 orang
----	---	---	--	---	--

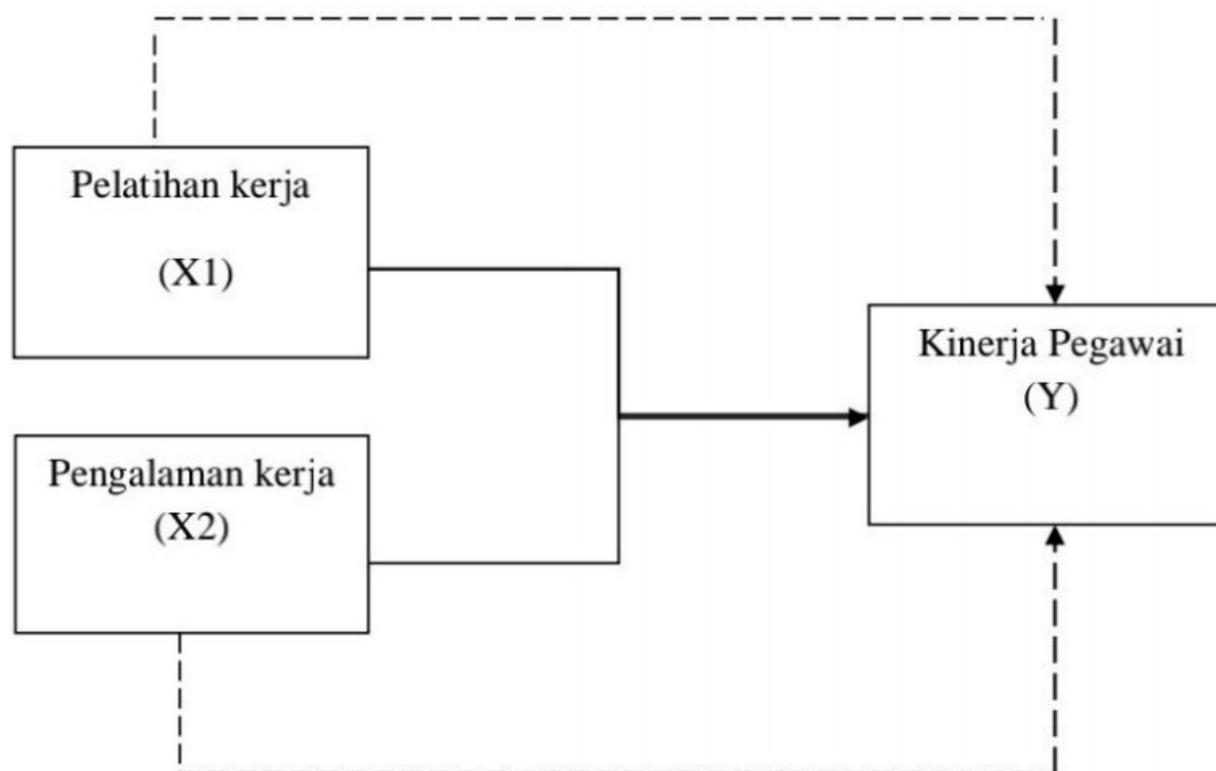
			terhadap kinerja pegawai.		
3.	Tedi Pitri SIP MM	<p>Pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kineja pegawai pada CV. Ria Busana</p> <p>Jurnal ekonomi stie passim Vol. 09 No. 02 Juli- des 2020</p>	<p>Variabel bebas :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Pengalaman kerja <p>Variabel terikat :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja pegawai <p>Alat analisis : Menggunakan Uji Asumsi klasik dan Analisis regresi berganda, Uji t, Uji F</p> <p>Hasil penelitian:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada CV Ria Busana 2. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada CV Ria Busana 	<p>Persamaan yaitu:</p> <p>Meneliti variabel pengalaman kerja dan kinerja pegawai</p>	<p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi Penelitian pada CV Ria Busana 2. Peneliti Menggunakan variabel pengetahuan 3. Jumlah responden sebanyak 72 orang.

4.	Diana Pramudya Wardani, Nenden Nur Anissa, Deria Dwi Elfarina	<p>Pengaruh penempatan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Ej International Eyelashes.</p> <p>Jurnal ilmiah Vol. 20 No. 2 Juni 2023</p>	<p>Variabel bebas : 1. Penempatan 2. Pelatihan kerja Variabel terikat : 1. Kinerja pegawai</p> <p>Alat Analisis : Menggunakan skala likert dan SPSS 22 for windows.</p> <p>Hasil penelitian : Penempatan dan pelatihan kerja terbukti mempengaruhi kinerja pegawai.</p>	<p>Persamaan yaitu: Meneliti variabel pelatihan kerja dan kinerja pegawai</p>	<p>Perbedaan : 1. Lokasi : Penelitian pada PT. Ej. Internatoinal Eyelashes 2. Peneliti Menggunakan variabel penempatan. 3. Jumlah responden sebanyak 96 orang</p>
5.	Nur Anita Yulia Sari	<p>Pengaruh Pengalaman Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada PT. BPR Baturaja. Skripsi Manajemen tahun 2020</p>	<p>Variabel Bebas: 1. Pengalaman kerja 2. Promosi jabatan Variabel Terikat: 1. Kepuasan kerja</p> <p>Alat Analisis: Menggunakan analisis regresi linear berganda, Uji Validitas, Uji</p>	<p>Persamaan yaitu: yaitu meneliti variabel pengalaman kerja dan kinerja karyawan serta alat analisis yang sama</p>	<p>1. Perbedaan: Lokasi :Di PT. BPR Baturaja 2. Peneliti menggunakan variabel promosi jabatan 3. Jumlah responden</p>

			<p>Reabilitas, dan Uji Asumsi Klasik. Hasil penelitian:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Ada pengaruh signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Baturaja2. Ada pengaruh signifikan antara variabel promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPT Baturaja		sebanyak 56 orang
--	--	--	--	--	-------------------

2.3. Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan pengaruh antara variabel independen dalam hal ini adalah “Pelatihan dan Pengalaman Kerja”, dan variabel dependennya yaitu “Kinerja Pegawai”



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

———— : Secara simultan

----- : Secara parsial

2.4. Hipotesis penelitian

Menurut Sugiyono (2019,63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis dalam penelitian ini “ Diduga ada pengaruh Pelatihan kerja dan Pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ogan komering ulu baik secara parsial maupun simultan”