

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:9), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya yang lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Sunyoto (2018:1), sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni yang dilakukan untuk mengelolah hubungan tenaga kerjanya untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi oeganisasi agar menghasilkan kinerja yang tinggi dalam organisasi.

2.1.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:14), manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:21), fungsi manajemen sumber daya manusia itu meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagiam organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mampu bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2019:44) mengemukakan pelatihan adalah suatu proses tingkat pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan juga dapat dikatakan sebagai proses peningkatan kemampuan spesifik karyawan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. kualitas angkatan kerja, persaingan global, perubahan yang cepat dan terus menerus, permasalahan alih teknologi dan

perubahan demografi merupakan beberapa hal yang menjadi sebab-sebab diperlukanya pelatihan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Berdasarkan penjelasan Rivai (2018:225), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu :

1. 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 Indikator Pelatihan

Ada beberapa kriteria sebagai pedoman untuk mengukur kesuksesan pelatihan menurut Mangkunegara (2019:59), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu:

- a. Pendapat

Kriteria ini didasarkan pada bagaimana pendapat peserta mengenai program pelatihan yang dilakukan. Bagaimana pendapat peserta mengenai materi yang diberikan, pelatihan, metode yang digunakan dan situasi pelatihan.

b. Belajar

Kriteria belajar dapat diperoleh dengan menggunakan tes pengetahuan, tes keterampilan yang mengukur skill dan kemampuan peserta.

c. Perilaku

Kriteria perilaku dapat diperoleh dengan menggunakan keterampilan kerja. Sejauhmana ada perubahan sebelum pelatihan dan setelah pelatihan.

d. Hasil

Kriteria hasil dapat dihubungkan dengan hasil yang diperoleh seperti menekan *turnover*, berkurangnya tingkat absen dan, meningkatnya produktivitas, peningkatnya penjualan, meningkatnya kualitas kerja dan produksi.

2.1.3 Kompetensi Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi Karyawan

Menurut Wibowo (2018:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Berdasarkan pada pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja merupakan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang dilandasi pengetahuan, keterampilan dan kepribadian untuk mencapai tujuan. kompetensi juga merupakan karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar (*underlying characteristic*) karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja.

Menurut Wibowo (2018:273) terdapat lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

2.1.3.2 Indikator Kompetensi Kerja

Menurut Busro (2018:35) untuk mengukur kompetensi kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Pengetahuan yaitu kesadaran dalam bidang kognitif dengan indikatornya:
 - a) Identifikasi belajar, dan
 - b) Cara pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman yaitu kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki oleh individu dengan indikatornya:
 - a) Pemahaman yang baik tentang karakteristik dan,
 - b) Kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Nilai yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang dengan indikatornya:
 - a) Kejujuran
 - b) Keterbukaan

- c) Demokratis
4. Kemampuan yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dengan indikator:
 - a) Metode kerja yang dianggap lebih efektif
 - b) efisien
 5. Sikap yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar dengan indikatornya:
 - a) Reaksi terhadap krisis ekonomi
 - b) Perasaan terhadap kenaikan gaji.
 6. Minat yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perubahan dengan indikatornya:
 - a) Aktivitas kerja, dan
 - b) Semangat kerja.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja

Menurut Dessler (2018:715), faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan akan bisnis

Sumber daya manusia menambah nilai bagi organisasi jika mereka memahami bagaimana bisnis berjalan. Karena dengan pemahaman tersebut memungkinkan mereka untuk mengadaptasi aktivitas sumber daya manusia dan organisasi untuk mengubah kondisi bisnis. Dengan mengetahui kemampuan finansial, strategis, teknologi dan organisasi maka anda dapat

menjalankan peran dalam diskusi strategis. Sumber daya manusia yang menguasai hubungan industrial dan karyawan akan sangat kompeten.

2. Manajemen perubahan

Kompetensi ini meningkatkan peran sumber daya manusia sebagai partner bisnis. Tantangan yang sering dihadapi adalah mereka harus fokus kepada respons orang mengenai strategis baru. Sumber daya manusia merupakan posisi yang paling tepat untuk menggerakkan perubahan tersebut. Kemampuan yang harus dimiliki sumber daya untuk melaksanakan perubahan tersebut adalah kemampuan mendiagnosis masalah, membangun hubungan klien, mengartikulasi visi, kepemimpinan pemecahan masalah dan menetapkan sasaran. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan (akan proses perubahan), *skill* (sebagai agen perubahan) dan *ability* (melaksanakan perubahan).

3. Manajemen budaya

Perusahaan yang memiliki budaya yang kuat cenderung mencapai kinerja yang lebih tinggi. Kita telah menjelaskan peran strategis sumber daya manusia dan menetapkan peran sistem. Yang pada akhirnya perilaku karyawan dihasilkan dari sistem-sistem tersebut menjadi budaya perusahaan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa strategis sumber daya manusia berkinerja tinggi merupakan indikator utama budaya kerja. Atasannya perlu memahami bahwa mereka adalah “orang-orang yang harus mempertahankan budaya perusahaan.

4. Menguasai praktik sumber daya manusia

Seperti karyawan lainnya, sumber daya manusia haruslah mahir dalam bidangnya. Mereka harus memahami teori sumber daya manusia dan harus dapat menggunakan teori tersebut dalam praktiknya.

e. Menunjukkan kredibilitas personil

Jika keempat hal diatas dapat dijelaskan pilar kompetensi sumber daya manusia, maka kredibilitas personnel dapat dijadikan sebagai dasar pilar kompetensi tersebut. Kredibilitas sumber daya manusia terdiri dari tiga dimensi. Pertama, sumber daya manusia harus menghidupkan nilai perusahaan. Nilai organisasi yang harus diperhatikan oleh sumber daya manusia adalah terbuka, jujur, kemampuan untuk menjadi team player mampu menghormati karyawan lain, menanamkan kinerja tinggi pada karyawan. Kedua, sumber daya manusia membangun kredibilitas mereka saat adanya hubungan saling percaya dengan koleganya. Hubungan saling percaya muncul saat sumber daya manusia berperan sebagai partner dalam tim manajemen dan dapat bekerja sama dan mempengaruhi manajemen tanpa perlu otoritas. Ketiga, sumber daya manusia akan mendapat respek dari kolega saat mereka bertindak “dengan sikap yang seharusnya” (*withan attitude*). Yang dimaksud dengan *with an attitude* disini adalah sumber daya manusia harus memahami bagaimana bisnis dapat berjalan, memberikan pendapat dengan bukti-bukti, memberikan solusi yang inovatif.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2018:70) kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumberdaya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur mengelola, dan memerintah bawahannya untuk menegerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan atau sikap seseorang memimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini di tunjukan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakannya atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Indikator yang dikemukakan oleh Wibowo (2018:101), sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa akan datang. Dengan demikian, tujuan mununjukan arah kemana kinerja harus dilakukan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahu kapan suatu pekerjaan dapat terselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan, untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif

berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan penghapusan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

6. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyubangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapat prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

2.2 Hubungan Variable X Terhadap Variabel Y

2.2.1 Hubungan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016: 376) faktor strategi program pelatihan kerja adalah memastikan bahwa hasil yang diharapkan dari pelatihan menunjukkan bahwa pekerjaan mampu menyelesaikan pekerjaannya, apabila pekerjaan memperluas usaha untuk belajar keterampilan dan pengetahuan baru dan diharapkan melaksanakan pembelajaran dalam pekerjaan. Menurut Widodo (2015:133) kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan karyawan yaitu hal-hal yang berhubungan seperti pendidikan/pelatihan.

2.2.2 Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2018:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019:67). Kompetensi atau kemampuan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, jika kompetensi karyawan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	K. Tambunan, T. Dalmyiatun dan S. Satmoko	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit PT Musam Utjing. <i>JSEP</i> Vol 12 No 1 Maret 2019	Variabel yang diteliti yaitu Gaji, insentif, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan dan Kinerja Karyawan. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaji, insentif, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan secara serempak mempengaruhi kinerja karyawan PT. Musam Utjing, dimana insentif, motivasi, pelatihan dan	Persamaan dalam penelitian ini yaitu pada variabel X dan Y serta alat analisis penelitian.	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu pada tahun penelitian yang berbeda. Selain itu perbedaan juga terletak pada tempat penelitian.
2	Ainanur dan Satria Tirtayasa	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen	Variabel penelitian yaitu Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi dan Kinerja Pegawai. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV	Persamaan terletak pada variabel X yang diteliti yaitu kompetensi variabel Y yaitu kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan regresi linier	Perbedaan terletak pada variabel X Budaya Organisasi dan Motivasi tahun penelitian serta tempat penelitian.

		<p><i>homepage:</i> Vol 1, No. 1, September 2018.</p>	<p>(2) secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV; (3) secara parsial variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV; (4) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV.</p>	<p>berganda</p>	
3	<p>Debby Fransiska Gultom, Widya Wati, Junita Sinaga, dan Della Ananda Putri</p>	<p>Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Ii (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. Jurnal Manajemen Volume 5 Nomor 1. 2019</p>	<p>Variabel penelitian yaitu Pelatihan, Kompetensi dan Kinerja. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. 2. Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit.</p>	<p>Persamaan penelitian ini terletak pada variabel penelitian yang sama yaitu variabel X dan Y, serta alat analisis yang sama.</p>	<p>Perbedaan terletak pada tempat penelitian dan tahun yang berbeda.</p>

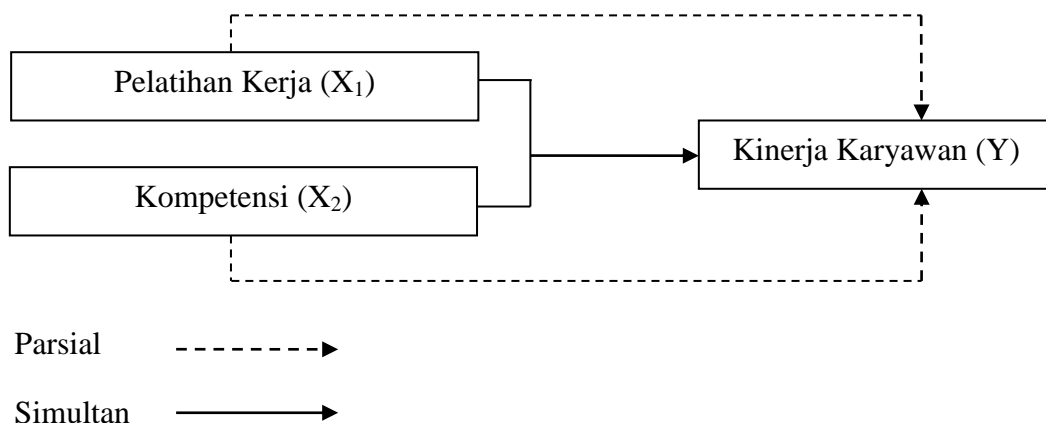
			3. Pelatihan (X2) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit.		
4	Elisabet Siahaan dan Erni Maria Simatupang	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Jurnal Agribisnis Sumatera Utara) Vol.8 No.2/Oktober 2015	Variabel penelitian yaitu Pelatihan dan motivasi serta Kinerja Karyawan. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diuji dengan menggunakan uji T untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji T pada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 0,02 menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Atau nilai signifikansi $0,02 < 0,05$. Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai arah regresi koefisien positif dengan kinerja karyawan yaitu sebesar $b = 0,330$ yaitu berarti bahwa setiap dilakukannya pelatihan kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat	Persamaan terletak pada variabel X yang diteliti yaitu pelatihan kerja variabel Y yaitu kinerja, serta alat analisis yang sama.	Perbedaan terletak pada variabel X motivasi kerja dan tempat penelitian dan tahun yang berbeda.

			sebesar 0,330. Berdasarkan tabel hasil uji linear sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 29.64 + 0,330 X$		
5	Sultan Azlansyah	Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Huk. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan 2019	Variabel penelitian Pelatihan, Kompetensi dan Kinerja Karyawan. Alat analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel pelatihan mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Huki Cabang Medan.(2) secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Huki Cabang Medan.(3) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan dan kompetensi mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Huki Cabang Medan.	Persamaan Persamaan terletak pada variabel X yang diteliti yaitu pelatihan kerja variabel Y yaitu kinerja, serta alat analisis yang sama.	Perbedaan terletak pada tempat penelitian dan tahun yang berbeda.
6	Anggi Meidia Dita	Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Pada Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Tesis Universitas Muhammadiyah	Variabel penelitian yaitu pelatihan kerja dan kompetensi sebagai variabel X dan Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Y. Alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini terlihat bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel penelitian yang sama yaitu variabel X, serta alat analisis yang sama.	Perbedaan terletak pada variabel Y, tempat penelitian dan tahun yang berbeda.

		Sumatera Utara. 2019	motivasi kerja, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pelatihan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja tidak melalui motivasi kerja, kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui Motivasi Kerja.		
7	Khairul Akhir Lubis	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Tesis. Universitas Sumatera Utara	Variabel penelitian ini Pelatihan Dan Motivasi Kerja serta Kinerja Karyawan. Alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R) diperoleh sebesar 8.81%. hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen (pelatihan dan motivasi kerja) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 8.81%, sedangkan sisanya merupakan variabel yang tidak terungkap.	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel penelitian yang sama yaitu variabel X pelatihan dan Y kinerja karyawan, serta alat analisis yang sama.	Perbedaan terletak pada variabel X yaitu motivasi kerja tempat penelitian dan tahun yang berbeda.

2.4 Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis. Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini adalah Pelatihan Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2020:96) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga Pelatihan Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Minanga Ogan baik secara parsial maupun simultan.