**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan adalah segala potensi efektif yang akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu sebagai alat perubahan kemampuan perusahaan untuk memperoleh keunggulan bersaing. Pada era persaingan yang kompetitif saat ini, yang akan menentukan baik atau buruknya kualitas perusahaan adalah keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan itu sendiri.

**2.1 *Training* (Pelatihan)**

Pelatihan adalah sebuah proses menuju capaian kemampuan tertentu untuk meningkatkan performa dan tujuan yang ingin dicapai serta merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia (SDM).

**2.1.2 Pengertian *Training***

Pelatihan menurut Soekidjo Notoadmojo (2018:80) ialah bagian dari suatu tahap proses, pembelajaran dengan metode tertentu secara konseptional yang dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seorang atau sekelompok orang (Isniar Budiarti et al., Hidayat dan Narimawati, 2019).

Pelatihan juga merupakan suatu usaha yang dilakukan perusahaan untuk membentuk keterampilan, meningkatkan kinerja dan loyalitas kerja SDM yang

ada di dalam perusahaan tersebut, pelatihan berfungsi agar mengurangi terjadinya

13

kesalahan dalam pelaksanaan tugas SDM dengan tujuan agar SDM tersebut dapat membantu perusahaan lebih berkembang lagi demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Bariqi (2018:65) pelatihan pada hakikatnya adalah proses pembelajaran. Oleh karena itu untuk melatih karyawan, dibutuhkan pengetahuan tentang bagaimana orang belajar. Pada suatu organisasi yang memperhatikan produktivitas, pendidikan dan pelatihan merupakan fakta yang paling penting. Setiap orang didorong dan dilatih. Dalam hal ini belajar dan berlatih adalah proses tanpa akhir atau sepanjang hayat. Dengan pendidikan dan pelatihan, diharapkan setiap orang dapat meningkatkan keterampilan dan keahliannya. Tidak dapat dipungkiri bahwa orang yang terampil ditambah dengan motivasi kerja yang tinggi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya.

Maka dapat disimpulkan dari pengertian di atas penulis mengartikan pelatihan sebagai upaya dalam proses peningkatan kemampuan, kualitas serta keterampilan kerja seseorang atau individu yang ada di dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

**2.1.3 Tujuan *Training***

Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (Tarigan, Radito dan

Purnamawati, 2021:96) antara lain sebagai berikut:

a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi b. Meningkatkan produktivitas kerja

c. Meningkatkan kualitas kerja

d. Meningkatkan perencanaan Sumber Daya Manusia e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja

f. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai

**2.1.4 Indikator *Training***

Indikator merupakan tolak ukur atau standar yang merujuk pada suatu keadaan tertentu yang tujuannya adalah sebagai petunjuk dan acuan untuk mengukur perubahan. Indikator *training* (pelatihan) menurut Wahyuningsih (Handayani dan Hirawati, 2021:14) yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan pelatihan

2. Materi sistem pelatihan

3. Metode yang digunakan

4. Instruktur pelatihan/kualifikasi pelatih

5. Kualifikasi peserta

**2.1.5 Jenis-jenis Pelatihan di Perumda Tirtanadi Medan**

Ada 2 jenis pelatihan yang ada di Perumda Tirtanadi Medan, yaitu pelatihan teknis dan non teknis.

1. Pelatihan Teknis, contoh pelatihan yang diberikan antara lain:

a. Pelatihan RKAP (Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan)

b. Pelatihan Akuntansi

c. Pelatihan Dasar Penyusunan Neraca Air

d. Pelatihan Penyusunan Dokumen RPAM (Rencana Pengamanan Air Minum)

e. Pelatihan ISO (*International Standart of Organization*)

f. Pelatihan Rencana Anggaran Biaya

g. TOT (*Training of Trainer*) berbasis kompetensi h. Pelatihan Aplikasi dan Pengoperasian *Software*

2. Pelatihan Non Teknis, contoh pelatihan yang diberikan antara lain:

a. Pelatihan Kepegawaian

b. Pelatihan *Meaning of Work*

c. Pelatihan *Human Capital Development*

d. Pelatihan Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP)

e. Pelatihan Peningkatan Kinerja

**2.2 *Development* (Pengembangan)**

Pengembangan bagi sumber daya manusia (SDM) merupakan proses peningkatan kualitas kinerja serta pemberdayaan keterampilan SDM sesuai kemampuan yang berhubungan dengan bidang pekerjaannya.

**2.2.1 Pengertian *Development***

Menurut Kaswan (Rahinnaya dan Perdhana, 2016:3) pengembangan merupakan proses dimana karyawan oleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas di masa yang akan datang.

Menurut Priansa (Putra dan Sobandi, 2019:129) pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang (Achmad S Ruky, Lahtifah dan Kurniawati,

2021).

Perusahaan mengartikan pengembangan sebagai upaya dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawainya. Selain itu dengan adanya pengembangan SDM yang baik, maka dapat turut serta meningkatkan kinerja karyawan yang bermanfaat bagi mereka agar lebih optimal dalam menyelesaikan tugasnya, pengembangan dalam SDM juga difungsikan dan bertujuan untuk mencapai tingkatan kinerja maksimal yang diharapkan. Perusahaan mendukung pengembangan bagi pegawainya demi mendapatkan umpan balik dari pegawai tersebut berupa kualitas kinerja yang semakin baik.

Pengembangan begitu penting karena merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan sebagai upaya dalam mempertahankan, meningkatkan dan menjaga kestabilan kualitas kinerja pegawai di dalam perusahaan serta meningkatkan keterampilan, keahlian dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di masa kini. Setelah pegawai mengikuti program pengembangan maka akan mengurangi tingkat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya selama ini sehingga tercipta karir SDM yang diharapkan dapat mendukung keberlangsungan jalannya perusahaan tersebut.

Menurut Prayudi, Pengembangan SDM dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan sehingga kuantitas dan kualitas menjadi lebih baik. Hal ini terjadi karena karyawan memiliki keterampilan baik, human skill, managerial skill, dan technical skill yang semakin baik (Andayani dan Hirawati, 2021:14-15).

**2.2.2 Jenis-jenis *Development***

Menurut Hasibuan (2013:72-73) jenis-jenis pengembangan dapat dikelompokkan atas:

a. Pengembangan secara informal

Yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja karyawan semakin besar, di samping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

b. Pengembangan secara formal

Yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang karyawan.

**2.2.3 Indikator *Development***

Menurut Husnah & Nurhayati (Nazmi, 2021) mengemukakan bahwa indikator pengembangan meliputi:

1. Melalui pelatihan

Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan keterampilan, pengetahuan dan sikap.

2. Pendidikan

Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja, dalam arti pengembangan bersifat formal dan berkaitan dengan karir bagi karyawan yang ada dalam perusahaan.

3. Pembinaan

Pembinaan bertujuan untuk mengukur dan membina manusia sebagai sub sistem organisasi melalui program-program perencana dan penilaian, seperti *man power planning, performance apparasial, job analytic, job classification* dan lain-lain.

4. Rekrutmen

Rekrutmen ini bertujuan untuk memperoleh sumber daya manusia sesuai klasifikasi kebutuhan organisasi dan sebagai salah satu alat organisasi dalam pembaharuan dan pengembangan bagi karyawan perusahaan.

5. Melalui perubahan sistem

Perubahan sistem memiliki tujuan untuk menyesuaikan sistem dan prosedur organisasi sebagai jawaban untuk mengantisipasi ancaman dan peluang faktor eksternal.

**2.3 Kompensasi**

Kompensasi adalah gaji atau tunjangan yang diterima pegawai baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja atas balas jasa terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya bagi perusahaan tersebut.

**2.3.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut Wibowo, Kompensasi merupakan paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Olivia, Suseno dan Sriwidodo, 2020).

Pada umumnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk mencukupi keperluan sehari-hari. Pemberian kompensasi yang tepat akan mendorong karyawan untuk memiliki tingkat kepuasan kerja yang positif, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan awal untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan (Afandi dalam Santoso dan Yuliantika, 2022:1422).

Adalah kewajiban perusahaan sebagai pemberi kerja untuk memberikan tunjangan kepada pegawainya selama prinsip dan kebijakan pemberian kompensasi sesuai dan aturan pemberian kompensasi masih berlaku dalam peraturan perundang-undangan. Kompensasi pada umumnya berupa gaji, tunjangan, bonus atau insentif yang menyesuaikan jumlah karyawan dan jenis pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut.

Kompensasi erat hubungannya dengan tingkat komitmen dan produktivitas pegawai terhadap perusahaan, perusahaan memberikan kompensasi kepada pegawainya sebagai penghargaan atas jasa yang telah diberikan dan kontribusinya dalam perusahaan tersebut. Seperti yang mereka harapkan untuk tetap dapat bertahan dan meningkatkan kualitas kinerja, maka dukungan perusahaan dengan bentuk kompensasi seperti ini sangat berguna bagi terciptanya kinerja pegawai

yang maksimal serta kepuasan kerja dan minat untuk menetap pada perusahaan tersebut.

Seperti disebutkan oleh Ahmad *et al.*, (2019:43) sistem kompensasi harus ditekankan untuk meningkatkan tingkat komitmen karyawan. Selain itu, karena peningkatan jumlah organisasi yang cepat, sekarang organisasi bersedia membayar kompensasi yang lebih tinggi untuk bersaing dengan mereka, karena permintaan akan staf yang berbakat dan terampil telah meningkat.

**2.3.2 Manfaat Pemberian Kompensasi**

Menurut (Kasmir, 2016:238-240) manfaat yang diperoleh dengan adanya kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Loyalitas karyawan meningkat

2. Komitmen terhadap perusahaan meningkat

3. Motivasi kerja meningkat

4. Semangat kerja meningkat

5. Kinerja karyawan meningkat

6. Konflik kerja dapat dikurangi

7. Memberikan rasa aman

8. Memberikan rasa kebanggan

9. Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar

**2.3.3 Indikator Kompensasi**

Menurut Elmi (Fahraini and Syarif, 2022:24) dimensi dan indikator kompensasi dikelompokan ke dalam kompensasi finansial langsung dan

kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan, kompensasi yang diberikan meliputi sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung, dibayarkan waktu yang selalu tetap.

a. Gaji, adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada setiap karyawan setiap bulan atau minggu, sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.

b. Insentif, adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan berdasarkan keterampilan kinerja masing-masing.

c. Bonus, yaitu sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan atas prestasi kerja yang meningkat.

2. Kompensasi Tidak Langsung, merupakan imbalan diluar gaji pokok.

a. Tunjangan, adalah balas jasa yang dibayarkan untuk peningkatan kesejahteraan karyawan selain upah atau gaji, seperti biaya kesehatan, asuransi dan pensiun.

b. Asuransi, adalah jaminan yang ditawarkan oleh perusahaan untuk keselamatan dan keamanan karyawan selama bekerja di suatu perusahaan, seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan.

c. Cuti, adalah keadaan ketika perusahaan mengizinkan karyawannya untuk tidak masuk kerja dalam waktu tertentu, seperti cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti hamil, cuti kepentingan pribadi atau mendesak, cuti bersama dan cuti berbayar.

d. Fasilitas, adalah segala sesuatu yang dinikmati dan dirasakan karyawan demi rasa kenyamanan ketika bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan

dalam mencapai tujuan perusahaan seperti, pelatihan, reward, atau pengahargaan, alat kerja yang memadai misalnya komputer, alat tulis, telpon, meja, kursi dan lain- lain serta tempat ibadah, kantin dan fasilitas kesehatan.

**2.3.4 Jenis-jenis Kompensasi yang diberikan di Perumda Tirtanadi**

1. Kompensasi Langsung, seperti gaji, insentif, bonus, uang makan, uang lembur, dan biaya perjalanan dinas

2. Kompensasi Tidak Langsung, seperti asuransi kesehatan (BPJS), cuti sakit, cuti hamil, cuti untuk hal yang penting/mendesak, cuti bersama, cuti tahunan dan fasilitas kerja

**2.4 Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil capaian kemampuan dan prestasi kerja seseorang yang dilihat dari proses pegawai menjalankan dan mengemban tanggung jawabnya sesuai bidang pekerjaannya dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

**2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (dalam Sembiring, Tarigan dan Yanti, 2021) “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya agar tujuan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan tercapai (Lala, Gama and Parwita, 2021).

Menurut (Kasmir, 2016) kinerja merupakan “Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Mendefinisikan kinerja dalam bidang ilmu manajemen memang tidak mudah karena dimensinya sangat luas. Definisi yang diberikan lebih banyak menyebutkan isi, atribut, atau dimensinya. Kinerja hanya dapat diberikan sebagai penilaian setelah sebuah tugas diselesaikan. Untuk itu, dalam dunia kerja seseorang dianggap berkinerja apabila ia telah menyelesaikan tugas kerjanya sesuai dengan yang dipersyaratkan (Amir, 2016)

Kinerja juga suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu. Prestasi yang dicapai ini akan menghasilkan suatu kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada karir. Suatu kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan yang dilatih dari pengembangan. Dalam hal ini dibutuhkan suatu evaluasi, yang kemudian dikenal dengan penilaian kinerja (Sinaga *et al.*, 2020).

Kinerja perusahaan tidak terlepas dari kinerja pegawainya, perusahaan dalam mencapai tujuannya perlu memiliki sumber daya manusia (SDM) yang baik sehingga memudahkan perusahaan dalam mengelola berbagai aktifitasnya. Maka dari itu segala jenis hal yang menyangkut dan berhubungan langsung dengan peningkatan kualitas kinerja pegawai harus selalu diperhatikan agar perusahaan dapat menjadikan pegawainya semakin terampil, cakap dalam pekerjaannya,

terlatih dan berkembang sehingga meningkat pula kinerja pegawai tersebut dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

**2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut (Kasmir, 2016) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

**2.4.3 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut (Fizia and Muttaqijn, 2018) indikator untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, diukur dari presepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan karyawan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus, aktivitas yang disesuaikan.

3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melakukan aktivitas lain.

4. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

**2.5 Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan antara lain termuat dalam tabel berikut:

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Nama Peneliti** | **Judul Penelitian** | **Hasil Penelitian** |
| 1. | Ni Komang Dewi Puspa Lala dkk (2021) | Pengaruh Pelatihan, | Berdasarkan hasil |
| Pengembangan Karir | penelitian, maka |
| dan Kompetensi | kesimpulan yang dapat |
| Terhadap Kinerja | diambil pada penelitian ini |
| Karyawan PDAM | adalah: Pelatihan, |
| Kabupaten Gianyar | Pengembangan Karir dan |
|  | Kompetensi secara |
|  | bersama-sama berpengaruh |
|  | positif dan signifikan |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | terhadap kinerja karyawan |
|  |  |  | pada PDAM Kabupaten |
|  |  |  | Gianyar, yang berarti |
|  |  |  | semakin baik pelatihan, |
|  |  |  | pengembangan karir dankompetensi yang dimiliki |
|  |  |  | karyawan maka kinerja |
|  |  |  | karyawan yang dihasilkanjuga akan meningkat. |
| 2. | Ika Fatmawati, | Pengaruh Pelatihan | Hasil penelitian |
| Moh. Aris Pasigai | dan Kompensasi | menunjukkan bahwa |
| dan Nasrullah | Terhadap Kinerja | 1. Pelatihan berpengaruh |
| (2019) | Pegawai Di Kantor | signifikan terhadap |
|  | Badan Perencanaan | kinerja pegawai di |
|  | Pembangunan | Kantor BAPPEDA |
|  | Daerah (BAPPEDA) | Kabupaten Bulukumba |
|  | Kabupaten | 2. Kompensasi |
|  | Bulukumba | berpengaruh signifikan |
|  |  | terhadap kinerja |
|  |  | pegawai di Kantor |
|  |  | BAPPEDA Kabupaten |
|  |  | Bulukumba |
| 3. | Menanti | Pengaruh | Berdasarkan uraian hasil |
| Sembiring, Esra | Kompensasi, | analisis dan pembahasan |
| Tarigan dan Nevia | Pelatihan, dan | maka dapat disimpulkan: |
| Yanti | Pengembangan | Kompensasi, Pelatihan, |
| (2021) | Terhadap Kinerja | dan Pengembangan secara |
|  | Pegawai di Badan | bersama-sama berpengaruh |
|  | Penanggulangan | positif dan signifikan |
|  | Bencana Daerah | terhadap Kinerja Pegawai |
|  | (BPBD) Kabupaten | di Badan Penanggulangan |
|  | Karo | Bencana Daerah (BPBD)Kabupaten Karo |
| 4. | Ade Firmansyah | Pengaruh Pelatihan, | Berdasarkan pada hasil |
| dan Havidz Aima | Kompensasi dan | penelitian dan pembahasan |
| (2020) | Motivasi Kerja | dapat disimpulkan bahwa |
|  | Terhadap Kinerja | Pelatihan, Kompensasi dan |
|  | Karyawan pada PT. | Motivasi Kerja baik secara |
|  | Bank Muamalat Tbk | sendiri-sendiri maupun |
|  | Wilayah AreM2 | secara bersama-sama |
|  |  | berpengaruh positif dan |
|  |  | signifikan terhadap Kinerja |
|  |  | Karyawan di PT. Bank |
|  |  | Muamalat, Tbk wilayah |
|  |  | AreM2. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 5. | Ni Made Feby | Pengaruh Pelatihan | Berdasarkan hasil analisis |
| Rahayu dkk | Kerja, Kompensasi | data dan pembahasan, |
| (2022) | dan Budaya | maka dapat ditarik |
|  | Organisasi Terhadap | kesimpulan bahwa |
|  | Kinerja Karyawan | Pelatihan Kerja, |
|  | pada Prime Plaza | Kompensasi dan Budaya |
|  | Hotel Sanur | Organisasi berpengaruh |
|  | Denpasar | positif dan signifikan |
|  |  | terhadap kinerja karyawanpada Prime Plaza HotelSanur Denpasar. |
| 6. | Md. Mobarak | The Impact | of | Training and Development |
| Karim *et al.* | Training | and | is an important aspect of |
|  | Development | on | human resource |
|  | Employees' |  | management. It is |
|  | Performance: | An | important |
|  | Analysis | of | for organization to get |
|  | Quantitative Data |  | skilled and capable |
|  |  |  | employees for better |
|  |  |  | performance, and |
|  |  |  | employees will be than |
|  |  |  | competent when they havethe knowledge and skill of doing the task. Training |
|  |  |  | and Development would |
|  |  |  | provide opportunities to |
|  |  |  | the employees to make abetter career life and get |
|  |  |  | better position in |
|  |  |  | organization. Therefore, |
|  |  |  | the purpose of this study isto analyze the impact of training and development on employee performance. |
| 7. | Muhammad Arif | Effect | of | From the analysis that has |
| dkk | Compensation | and | been discussed before it |
| (2019) | Discipline | on | can be concluded as |
|  | Employee |  | follows: Compensation and |
|  | Performance |  | the Discipline of work has |
|  |  |  | positive and significant |
|  |  |  | impact on the performance |
|  |  |  | of employees at the |
|  |  |  | Department of Highways |
|  |  |  | and Development |
|  |  |  | Construction Technical |
|  |  |  | Implementation Unit of |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Roads and Bridges in |
|  |  |  | North Sumatra Province.Assuming that the better the compensation provided |
|  |  |  | will improve labor |
|  |  |  | discipline and will affect |
|  |  |  | the performance of |
|  |  |  | employees. |

**2.6 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan gambaran atau model hubungan mengenai teori antar variabel yang diidentifikasi menjadi masalah dalam penelitian ini.

Menurut Soekidjo Notoadmojo (2018:80) *training* ialah bagian dari suatu tahap proses, pembelajaran dengan metode tertentu secara konseptional yang dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seorang atau sekelompok orang.

Menurut Priansa (dalam Putra and Sobandi, 2019:129) pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi.

Kompensasi merupakan paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, dalam Olivia, Suseno and Sriwidodo, 2020).

Menurut Mangkunegara (dalam Sembiring, Tarigan and Yanti, 2021) “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan landasan teori diatas maka kerangka konseptual yang disajikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut.

**Gambar 2.1**

**Kerangka Konseptual**

**Training**

**H1 (X1)\_**

**Development H2**

**(X2)**

**Kinerja**

**Pegawai (Y)**

**Kompensasi H3 (X3)**

**H4**

**2.7 Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian bisa disusun dalam kalimat pertanyaan (Sugiyono dalam Fatimah, 2021). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga ada pengaruh *training* terhadap kinerja pegawai Perumda

Tirtanadi Medan

H2: Diduga ada pengaruh *development* terhadap kinerja pegawai Perumda

Tirtanadi Medan

H3: Diduga ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Perumda

Tirtanadi Medan

H4: Diduga ada pengaruh *training and development* serta kompensasi terhadap kinerja pegawai Perumda Tirtanadi Medan