

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengetahuan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno 2019). Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasikan, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan, tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

###### **2. Kinerja karyawan**

Menurut Wibowo (2016) dalam Fizia dan Muttaqijin (2018), Kinerja berasal dari kata *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Anwar Mangkunegara (2015) dalam Fizia dan Muttaqijin (2018), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat menurut para ahli kinerja karyawan adalah penilaian dan prestasi kerja dari karyawan di sebuah perusahaan atau organisasi sebagai tolak ukur tercapainya tujuan – tujuan perusahaan yang ditetapkan.

**a. Indikator untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut :**

- 1) Kualitas kerja diukur dari persepsi 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) Ketetapan 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, teknolog, 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.

Faktor – Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Rahmat (2006) dalam Handika dan Netra (2016) meliputi :

- 1) Kepuasan kerja
- 2) Sistem kompensasi
- 3) Pendidikan
- 4) Pelatihan

Rivai dan Basri (2006) dalam Handika dan Netra (2016) kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu :

- 1) Kemampuan
- 2) Keinginan
- 3) Lingkungan.

Seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi, kemampuan atau skill individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaan. Zheen et al (2002) dalam Handika dan Netra (2016) menyatakan setiap pencapaian kinerja selalu diikuti perolehan yang mempunyai nilai bagi karyawan yang bersangkutan, baik berupa upah, promosi, teguran maupun pekerjaan yang lebih baik.

#### **b. Teori Kinerja**

Menurut Wexley dan Yukl dalam Sinambela (2019) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (benefit) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaan secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori

keseimbangan diatas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas – tugasnya dapat merasakan mnfaatnya.

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan tingkat motivasi kerja yang baik (Mitchell dalam Sinambela 2019). Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jasa pekerjaan dan keterampilan melakukannya, maka seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu, kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidak dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik, tetapi motivasi keajarnya rendah, sudah barang tentu kinerjanya juga akan rendah. Secara matematis, untuk menentukan kinerja pegawai dapat digunakan formula sebagai berikut (Sinambela 2019).

### **3. Pelatihan Karyawan**

Menurut Rachmawati (2015), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Cushway (2001) dalam Mamangkey (2015), pelatihan adalah proses mengajarkan keahlian dan meberikan pengetahuan yang perlu, serta sikap supaya mereka dapat melksanakan

tanggung jawab sesuai standar. Menurut Sinambela (2019), pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Semamora (2006) dalam Anggereni (2018) indikator pelatihan adalah sebagai berikut

:

- a. Rekrutmen dan seleksi trainer, adanya ketetapan rekrutmen peserta dan instruktur pelatihan yang dilakukan pimpinan.
- b. Materi pelatihan dengan tuntunan pekerjaan, adanya relevansi materi pelatihan yang diberikan oleh instruktur dengan pekerjaan.
- c. Ketetapan metode pelatihan, adanya ketepatan metode pelatihan yang diterapkan oleh instruktur dalam melakukan pelatihan.
- d. Proses dan pelaksanaan pelatihan yang diterapkan di tempat pelatihan.
- e. Evaluasi pelaksanaan pelatihan, adanya ketepatan evaluasi pelaksanaan pelatihan yang diterapkan di tempat pelatihan.
- f. Penempatan trainee pada pekerjaannya setelah pelatihan adanya kesesuaian penempatan karyawan oleh pimpinan dengan pelatihan yang pernah diikuti.
- g. Kompensasi karyawan setelah pelatihan, adanya ketersediaan kompensasi finansial dan non finansial yang disiapkan bagi karyawan yang telah mengikuti pelatihan.

- h. Dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan, adanya kesesuaian pelatihan yang pernah diikuti dengan kinerja karyawan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2005) dalam Weol (2015) mendefinisikan bahwa pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak.

#### **a. Teori Pelatihan**

Menurut Kirkpatrick dalam Widyastuti dan ES (2015) teori evaluasi training dikenal dengan *The Four Levels Techniques for Evaluating training programs*. Kirkpatrick dalam Widyastuti dan ES (2015) mengemukakan bahwa evaluasi suatu pelatihan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pelatihan itu sendiri dan evaluasi tersebut merupakan kegiatan yang harus dilakukan untuk mengetahui apakah pelatihan secara keseluruhan berlangsung secara efektif atau tidak. Pada prinsipnya, teori ini menyatakan bahwa proses evaluasi suatu training terdiri dari empat tngkatan atau level yaitu level 1 sampai 4, meskipun tidak sekuensial, saling terkait satu dengan lainnya.

### **4. Kemampuan Kerja**

#### **a. Pengertian Kemampuan Kerja**

Kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya Wursanto (2003) dalam Arini dkk (2015).

Robbins (2008) dalam Arini dkk (2015) menjelaskan bahwa “Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya”. Handoko (2001) dalam Arini dkk (2015) menjelaskan tentang “kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif”. Individu yang tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapinya maka individu akan dianggap tidak bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan. Kesimpulannya bahwa individu bisa mengerjakan pekerjaannya dengan disesuaikan oleh kemampuan yang ada dalam dirinya dan jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

#### **b. Macam – Macam Kemampuan Kerja**

##### **1) Kemampuan intelektual**

Kemampuan intelektual adalah Kemampuan yang ada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah. Sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi. “Individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok”, Robbins (2008).

##### **2) Kemampuan Fisik**

Robbins (2008) dalam Kiki Rindy Arini dkk (2015) menjelaskan bahwa Kemampuan fisik merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan

dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

### **c. Faktor – Faktor Kemampuan Kerja**

Handoko dalam Binardi (2013) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

- 1) Faktor pendidikan formal.
- 2) Faktor pelatihan.
- 3) Faktor pengalaman kerja.

### **d. Variabel Kemampuan kerja menggunakan teori Robbins, maka indikator penelitian ini adalah :**

- 1) Kemampuan intelektual menggunakan item :
  - a) Memahami pekerjaan yang dibebankannya.
  - b) Mampu mengatasi hambatan dalam pekerjaannya.
  - c) Memiliki daya ingat yang tinggi.
  - d) Memiliki keterampilan yang tinggi dalam menggunakan peralatan kerja.
- 2) Kemampuan fisik menggunakan item:
  - a) Tanggap dalam mengerjakan pekerjaannya.
  - b) Mampu bekerja melebihi jam kerjanya.
  - c) Mampu bekerja walaupun kondisi badan kurang fit.
  - d) Mampu bekerja lebih cepat dibandingkan dengan karyawan lain.

## **5. Kompensasi finansial**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan suatu biaya yang dikeluarkan perusahaan agar memperoleh imbalan berupa prestasi kerja karyawan Sofyandi (2008) dalam Siti Nurhasanah dan Rebin Sumardi (2018). Menurut Hasibuan (2008) dalam Aspita dan Sugiono (2018) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### **b. Jenis-Jenis Kompensasi**

kompensasi finansial dan non finansial.

#### **1) Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang secara langsung berupa uang, seperti gaji, upah, bonus, dan tunjangan finansial lainnya Kadarisman, (2012) dalam Aspita dan Sugiono (2018). Menurut Simamora (2014), kompensasi finansial dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu sebagai berikut.

#### **a) Kompensasi Langsung**

Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran dalam bentuk gaji, upah dan insentif.

#### **b) Kompensasi Tidak Langsung**

Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) merupakan semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam

kompensasi langsung, yaitu meliputi program perlindungan (asuransi kesehatan, jiwa dan tenaga kerja serta pensiun), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas (kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir).

## 2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial merupakan kompensasi berupa kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang itu bekerja. Kompensasi terkait pekerjaan meliputi tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian. Sementara itu, kompensasi terkait lingkungan pekerjaan meliputi kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman (Simamora, 2014).

### c. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Notoadmodjo (1992) dalam Sutrisno (2012) dalam Siti Nurhasanah dan Rebin Sumardi (2018), pemberian kompensasi memiliki tujuan sebagai berikut.

#### 1) Menghargai Prestasi Kerja

Pemberian kompensasi yang memadai merupakan wujud penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan yang akan mendorong karyawan tersebut untuk berperilaku dan berkinerja sesuai keinginan perusahaan, misalnya berproduktivitas tinggi.

## 2) Menjamin Keadilan

Sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi karena setiap karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerjanya.

## 3) Mempertahankan Karyawan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih gigih dalam bekerja pada perusahaan itu. Hal ini akan mencegah keluarnya karyawan dari perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

## 4) Memperoleh Karyawan yang Bermutu

Sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan, sehingga memberikan lebih banyak peluang bagi perusahaan untuk memilih karyawan yang terbaik.

## 5) Pengendalian Biaya

Sistem kompensasi yang baik akan mengurangi intensitas penyelenggaraan rekrutmen oleh perusahaan karena sistem tersebut akan mencegah karyawan untuk keluar dari pekerjaan dalam rangka mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

## 6) Memenuhi Peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut untuk memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

#### **d. Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi**

Ardana, dkk. (2012) dalam Nurhasanah dan Sumardi (2018) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terdiri dari:

- 1) penawaran dan permintaan tenaga kerja.
- 2) kemampuan dan kesediaan perusahaan.
- 3) serikat buruh atau organisasi karyawan.
- 4) produktivitas kerja karyawan.
- 5) pemerintahan melalui UU dan Keppres.
- 6) biaya hidup.
- 7) jabatan karyawan.
- 8) pendidikan dan pengalaman kerja.
- 9) kondisi perekonomian nasional.
- 10) serta (10) jenis dan sifat pekerjaan.

#### **e. Indikator Kompensasi Finansial**

Menurut Simamora (2014) dalam Nurhasamah dan Sumardi (2018), kompensasi finansial dapat diukur dengan indikator berikut ini.

- 1) Gaji, yaitu balas jasa perusahaan atas kinerja karyawannya yang umumnya diberikan di akhir atau awal bulan.
- 2) Insentif, yaitu tambahan kompensasi di luar gaji/upah yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar berkinerja lebih baik. Insentif disesuaikan berdasarkan produktivitas, penjualan dan keuntungan, misalnya berupa komisi dan bonus.

- 3) Tunjangan, yaitu tambahan pendapatan di luar gaji yang diterima oleh karyawan sebagai bantuan., misalnya asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan dan program pensiun.
- 4) Fasilitas, yaitu sarana yang memudahkan pelaksanaan kerja, misalnya fasilitas mobil perusahaan

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Dari penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, dapat disajikan ke dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

	Penulis Dan Tahun	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Nurul Fizia dan M. Imam Muttaqijin (2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Pelatihan</b></li> <li>2. pengembangan karir</li> <li>3. kinerja karyawan</li> </ol>	Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Yudha Indra Permana (2015)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Kemampuan Kerja</b></li> <li>2. Motivasi</li> <li>3. Kompenasi terhadap</li> <li>4. kinerja karawan</li> </ol>	Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi.
3.	Putu Yogi Handika dan I Gst. Salit Ketut Netra (2016)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Kompensasi Finansial</b></li> <li>2. Pendidikan</li> <li>3. <b>Pelatihan</b></li> <li>4. kinerja karyawan</li> </ol>	Kompensasi finansial, pendidikan dan pelatihan secara simutan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kopensasi finansial secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Siti Nurhasanah dan Rebin Sumaerdi (2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecerdasan Emosional</li> <li>2. Kopetensi</li> <li>3. <b>Kompensasi Finansial</b></li> <li>4. <b>Kinerja Karyawan</b></li> </ol>	Kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Gusti Aggung Wulan Permata Sari dkk (2016)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Kompensasi Finansial</b></li> <li>2. Non Finansial</li> <li>3. Kinerja Karyawan</li> </ol>	Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

6.	Kiki Rindy Arini dkk (2015)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Kemampuan Kerja</b></li> <li>2. Motivasi Kerja</li> <li>3. Kinerja karyawan</li> </ol>	Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.
7.	Aspita dan Sugiono (2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenjang Karir</li> <li>2. <b>kompensasi finansial</b></li> <li>3. Status Karyawan</li> <li>4. Kinerja Karyawam</li> </ol>	Kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Yunikewaty (2017)	<i>The Effect of Training and Ability on the Performance of Employee at Disaster Management Bureau of Central Kalimantan Province</i>	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Imam Ghozali (2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi Kerja</li> <li>2. Kepuasan Kerja</li> <li>3. <b>Kemampuan Kerja</b></li> <li>4. Kinerja Pegawai</li> </ol>	Faktor yang sangat menentukan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar adalah Kemampuan Kerja.
10.	Oktavika Alrina Mardiyanti dkk (2018)	<i>The effect of financial compensation and non financial compensation employes' performance through job satisfaction as an intervening variable</i>	Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Trisofia Junita Mamangkey dkk (2015)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Pelatihan</b></li> <li>2. Pengalaman</li> <li>3. Lingkungan Kerja</li> <li>4. Kinerja Karyawan</li> </ol>	Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
12.	Ketut Muliharta (2015)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan Kerja</li> <li>2. Motivasi Kerja</li> <li>3. Kinerja Karyawan</li> </ol>	Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13.	Rabiyatul Jasyiah dkk (2018)	<i>The effect of ability and motivation on job satisfaction and employee performance</i>	Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
14.	Weol (2015)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja</li> <li>2. <b>Pelatiham</b></li> <li>3. Penempatan</li> </ol>	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
15.	Sekartini (2016)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Kemampuan Kerja</b></li> <li>2. Disiplin Kerja</li> <li>3. Motivasi Kerja</li> </ol>	Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## C. Kerangka Pemikiran

### 1. Pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan

Pelatihan karyawan merupakan proses untuk meningkatkan potensi karyawan dan untuk melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan. Semakin diadakannya pelatihan di dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. David Harly Weol (2015) dimana variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan didukung oleh penelitian dari Fizia dan Muttaqijin (2018), Handika dan Netra (2016), Mamankey (2015).

### 2. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

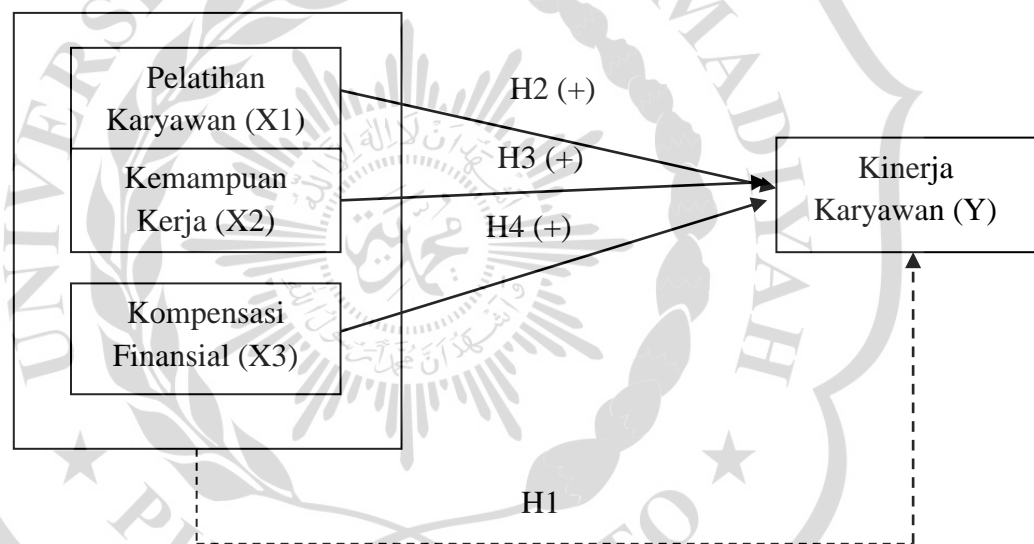
Kemampuan yang dimiliki seseorang akan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan dibutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan memadai seperti pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arini dkk (2015) bahwa variabel kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan didukung oleh penelitian dari Permana (2015), Imam Ghozali (2017), Muliharta (2015).

### 3. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan

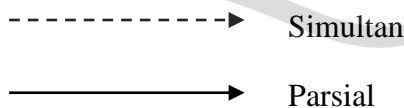
Kompensasi finansial sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena adanya kompensasi finansial akan timbul semangat karyawan

dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pemberian kompensasi finansial merupakan apa yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusinya kepada perusahaan secara langsung berupa uang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Siti Nurhasanah dan Rebin Sumaerdi (2018) dimana variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan didukung oleh penelitian dari Handika dan Netra (2016), Nurhasanah dan Sumardi (2018), Sari dkk (2015), Mardiyanti dkk (2018)



Gambar 1  
Kerangka Pemikiran



#### **D. Hipotesis**

- H1 : Pelatihan karyawan, kemampuan kerja, dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Pelatihan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

