

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. *Grand Theory*

2.1.1. *Manajemen*

Menurut (Farida 2017) manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengoordinasian/organisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2018) manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien. Menurut Robbins dan Coulter dalam (Kristina and Widyaningrum 2019) manajemen adalah proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien.

Menurut Kristina dan Widyaningrum (2019) manajemen yaitu koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Dari penjelasan menurut para ahli diatas, maka dapat diuraikan manajemen merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam sebuah organisasi agar tujuan yang ditentukan dapat diwujudkan.

2.1.2. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Menurut Rahman (2020) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan). Yusran dan Sodik (2019) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena SDM merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Devita dan Musadad (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian batas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Menurut Pramesti, Sambul, dan Rumawas (2019) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang lebih khusus penerapannya terhadap sumber daya manusia. Sedangkan menurut Aromega dan Lengkong (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan hal yang penting dan sangat menentukan.

Menurut Terry (2020) terdapat 4 fungsi manajemen, yang dalam dunia manajemen dikenal sebagai POAC; Yaitu:

1. *Planning* (perencanaan)

Perencanaan ialah kegiatan yang akan dilakukan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan. Empat tujuan yang penting dari perencanaan yaitu :

- a. Mengurangi atau mengimbangi ketidakpastian dan perubahan yang akan datang.
- b. Memusatkan perhatian kepada sasaran.
- c. Menjamin atau mendapatkan proses pencapaian tujuan terlaksana secara efisien dan efektif
- d. Memudahkan pengendalian

2. *Organizing* (pengorganisasian)

Istilah organisasi mempunyai dua pengertian umum. Pertama, organisasi diartikan sebagai suatu lembaga atau kelompok fungsional, misalnya, sebuah perusahaan, sebuah sekolah, sebuah perkumpulan, badan-badan pemerintahan. Kedua, merujuk pada proses pengorganisasian yaitu bagaimana pekerjaan diatur dan dialokasikan di antara para anggota, sehingga tujuan organisasi itu dapat tercapai secara efektif. Sedangkan organisasi itu sendiri diartikan sebagai

kumpulan orang dengan sistem kerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

3. *Actuating* (penggerakan/pengarahan)

Penggerakan/pengarahan adalah fungsi manajemen yang terpenting dan paling dominan dalam proses manajemen. Fungsi ini baru dapat diterapkan setelah rencana, organisasi, dan karyawan ada. Jika fungsi ini diterapkan maka proses manajemen dalam merealisasi tujuan dimulai. Penerapan fungsi ini sangat sulit, rumit, dan kompleks, karena karyawan-karyawan tidak dapat dikuasai sepenuhnya. Hal ini disebabkan karyawan adalah makhluk hidup yang punya pikiran, perasaan, harga diri, cita-cita, dan lainnya.

4. *Controlling* (pengendalian/pengawasan)

Pengawasan/pengendalian adalah fungsi yang harus dilakukan manajer untuk memastikan bahwa anggota melakukan aktivitas yang akan membawa organisasi ke arah tujuan yang ditetapkan. Pengawasan yang efektif membantu usaha-usaha kita untuk mengatur pekerjaan yang direncanakan dan memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan tersebut berlangsung sesuai dengan rencana

2.2. Kompensasi Non Finansial

2.2.1. Pengertian Kompensasi Non Finansial

Menurut Hariyanti (2020), menyatakan bahwa kompensasi non Finansial merupakan sebuah *feedback* dari perusahaan berupa apa saja selain uang balas. Kompensasi non Finansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi non Finansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Rizal (2021), adalah Kompensasi non finansial diberikan kepada karyawan untuk mengikat karyawan dalam jangka panjang, misalnya penyelenggaraan program-program pelayanan bagi pegawai yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti programwisata, penyediaan fasilitas kantin, penyediaan tempat ibadah, lapangan olahraga di tempat kerja dan lain-lain.

Menurut Rivai (2019) Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang di berikan perusahaan selain kompensasi finansial. Kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berhubungan dengan perusahaan dan lingkungan pekerjaan.

2.2.2. Indikator Kompensasi Non Finansial

Menurut Rivai, (2019) indikator kompensasi non Finansial yaitu:

1. Kompensasi Non Finansial Berkaitan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan akan menerima kompensasi non finansial apabila telah melakukan pekerjaannya dengan baik berupa kepuasan kerja dengan melakukan pekerjaan yang di rasa tepat bagi karyawan tersebut, antara lain:
 - a. Peluang promosi merupakan peluang untuk perpindahan karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar.
 - b. Prestasi kerja, hal inilah yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja.
2. Kompensasi Non Finansial Berkaitan Dengan Lingkungan Pekerjaan

Lingkungan pekerjaan adalah kondisi suatu lingkungan dalam perusahaan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Adapun lingkungan pekerjaan tersebut, antara lain sebagai berikut :

 - a. Nyaman dalam bertugas maksudnya yaitu tempat kerja seorang karyawan yang terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan/mengerjakan tugas nya sehari-hari.
 - b. Bersahabat dan mempunyai Teman kerja yang menyenangkan akan meningkatkan semangat kerja dari karyawan tersebut, karena akan membantu penyelesaian pekerjaan apabila keeratan hubungan dengan teman kerja terjalin dengan baik sehingga pekerjaan akan mudah dan cepat selesai.

Kondusif adalah kondisi yang tenang atau yang lebih mudah di artikan. Atau suatu kondisi yang tidak semrawutan dan mendukung untuk terjadinya suatu aktivitas atau tujuan tertentu.

2.3. Pelatihan

2.3.1. Pengertian Pelatihan

Menurut Pramudyo (2017), memahami pelatihan secara sederhana didefinisikan sebagai proses pembelajaran yang bertujuan untuk mengubah cara orang melakukan pekerjaan mereka. Dalam hal ini berarti empat hal yang perlu diperhatikan. Proses pelatihan, peserta pelatihan, kinerja dan pekerjaan harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu pada perubahan yang dibutuhkan peserta pelatihan. Proses pelatihan mengatasi penurunan kinerja. Sehingga sekumpulan tugas yang belum dikerjakan dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan. Menurut Sutrisno (2019) Tujuan pelatihan adalah untuk melengkapi keterampilan kerja dan penggunaan peralatan kerja secara professional.

Menurut Wahyuningsih (2019) pelatihan atau *training* adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap- sikap kerja (*attitudes*) para karyawan melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya.

2.3.2. Indikator Pelatihan

Menurut Wahyuningsih (2019), indikator-indikator pelatihan terdapat lima indikator dalam pelatihan, yakni:

1. Tujuan pelatihan harus realistis dan dimungkinkan untuk dilaksanakan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk pengembangan keterampilan kerja, sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran tentang pekerjaan yang dilakukan oleh peserta.
2. Materi Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.

3. Metode yang digunakan Metode pembelajaran partisipatif digunakan dalam pelatihan, seperti diskusi kelompok, seminar, latihan, latihan (demonstrasi) dan permainan, acara pelatihan, tes, kunjungan kerja kelompok dan studi. (studi banding).
4. Kualifikasi Peserta Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.
5. Kualifikasi pelatih Pelatih / pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

2.3.3. Tujuan Pelatihan

Pelatihan adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pelatihan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pelatihan karyawan. Adapun menurut Mangkunegara (2018) tujuan pelatihan yaitu :

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Meningkatkan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi maksimal.
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan.
- 8) Menghindarkan keseragaman
- 9) Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan

2.4. Pengembangan Karir

2.4.1. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2018) pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai karena akan mendapatkan hak-hak atas apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non materil. Kegiatan pengembangan karier yang didukung oleh perusahaan, maka perusahaan mengharapkan daya umpan balik dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja.

2.4.2. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2018), indikator dari pengembangan karir sebagai berikut:

- 1) Kemampuan kerja
- 2) Exposure
- 3) Kesetiaan Organisasi
- 4) Mentor dan Sponsor
- 5) Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh

2.4.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam proses pengembangan karir yaitu :

- 1) Hubungan Pegawai dan Organisasi
Dalam situasi ideal pegawai organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan, sehingga akan tercipta suatu sinergitas yang berimplikasi pada peningkatan produktivitas.
- 2) Personalitas Pegawai
Kadang kala manajemen karier pegawai terganggu karena adanya pegawai yang memiliki kepribadian yang menyimpang, misalnya egois dan gampang marah sehingga sulit untuk kerja sama dalam tim.
- 3) Politicking dalam Organisasi
Terdapat unsur permainan politik dalam suatu jenjang karier dalam organisasi.

4) Sistem Penghargaan

Institusi yang tidak melalui sistem penghargaan yang jelas akan cenderung memperlakukan karyawan subjektif.

5) Jumlah Karyawan

Semakin banyak pegawai, maka semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan, dan semakin kecil jabatan bagi seorang pegawai untuk meraih tujuan karier tertentu.

2.5. Produktivitas Kerja

2.5.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2022), produktivitas kerja merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, dan uang). Selain itu produktivitas ialah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan hasil masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Sedangkan menurut Busro (2018), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2022), mengemukakan bahwa produktivitas adalah sikap mental. Sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hariini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019), secara teknis.

Produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

2.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2022), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu :

- 1) Pelatihan
- 2) Mental dan kemampuan fisik karyawan
- 3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Menurut Anoraga dalam Busro (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Pelatihan
2. Motivasi kerja karyawan
3. Pendidikan
4. Disiplin kerja
5. Keterampilan
6. Sikap etika kerja
7. Kemampuan kerja sama
8. Gizi dan kesehatan
9. Tingkat penghasilan

2.5.3. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2022) produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut :

- 1) Kemampuan
Memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3) Semangat kerja

Hal ini merupakan usaha untuk lebih baik lagi dari hari kemarin.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihan harapan dengan apa yang dihadapi.

5) Mutu

Merupakan hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

6) Efisiensi

Adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.6. Penelitian Terdahulu

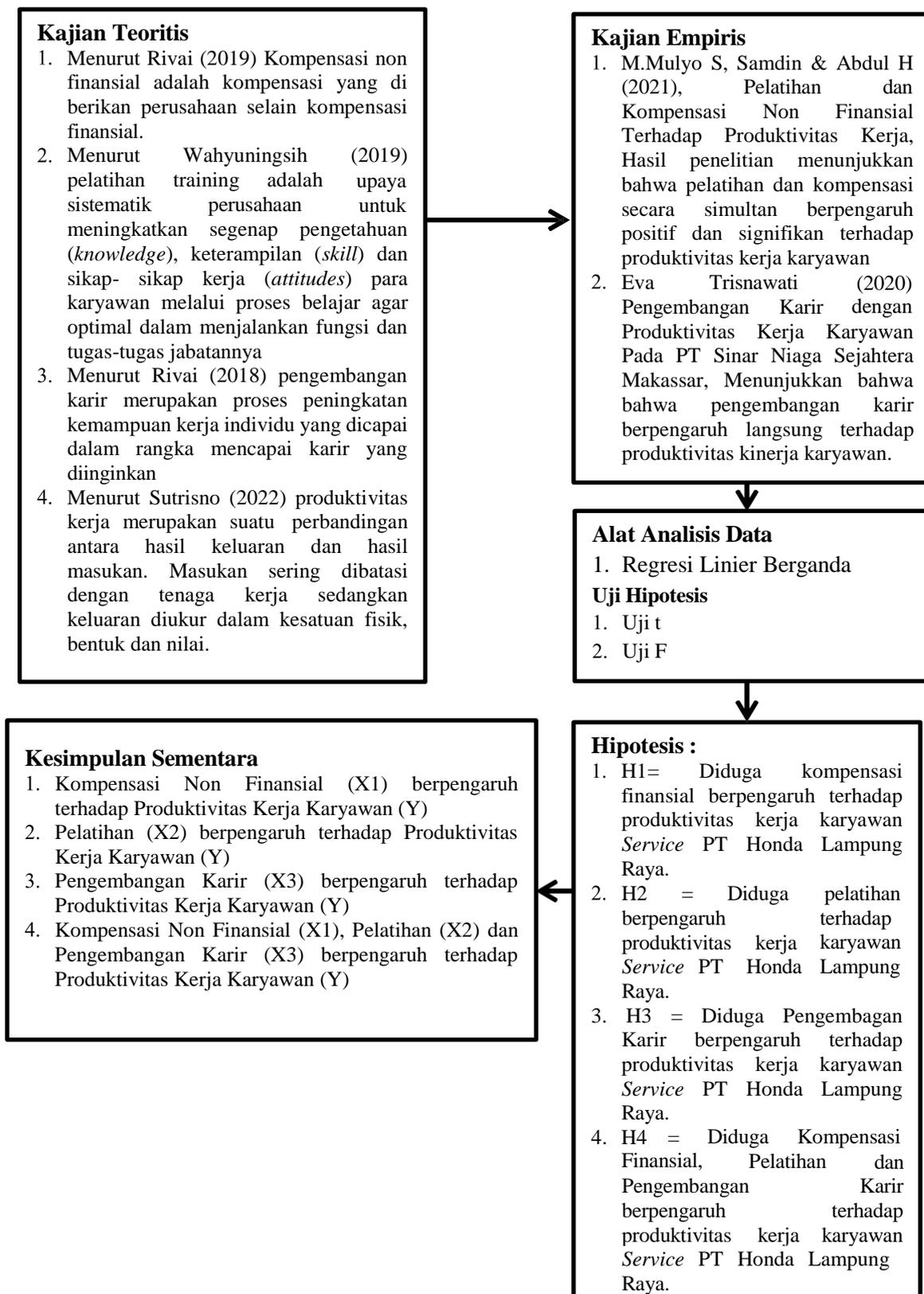
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	M. Dadi Priadi (2020)	Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Krakatau Daya Listrik (KDL) Cilegon Banten	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Krakatau Daya Listrik (KDL) Cilegon Banten	Perbedaan pada objek penelitian	Sebagai referensi pada penelitian yang akan dilakukan.
2	M.Mulyo Sugirmantoro, Samdin & Abdul Hakim (2021)	Pengaruh Insentif Non Finansial dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT PLTU NII Tanasa Konawe	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif dan pelatihan kerja dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan	Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel X1 dan objek penelitian.	Sebagai referensi pada penelitian yang akan dilakukan.
3	Eva Trisnawati (2020)	Pengaruh Pengembangan Karir dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Makassar	Menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh langsung terhadap produktivitas kinerja karyawan.	Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel X1 dan objek penelitian.	Sebagai referensi pada penelitian yang akan dilakukan.

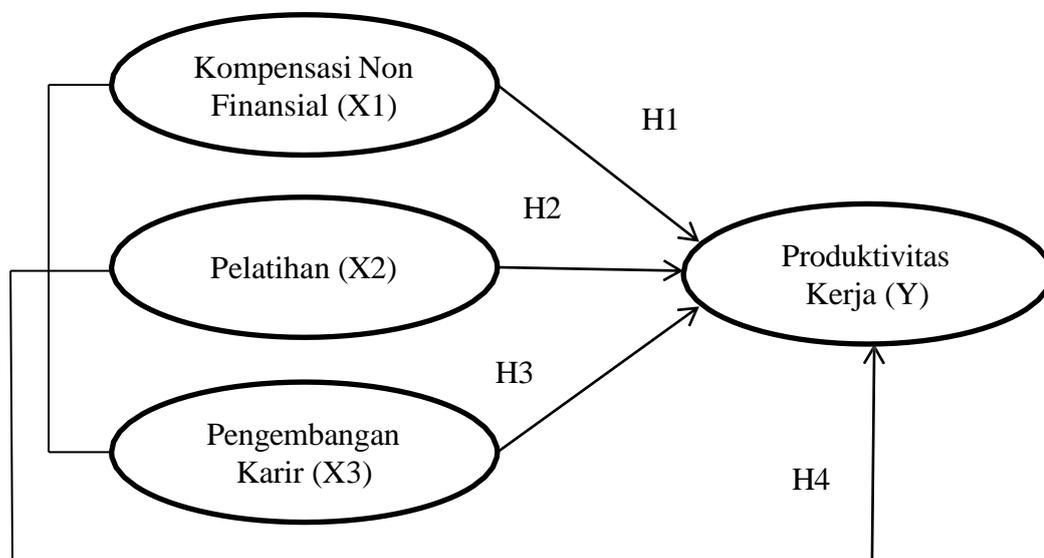
No	Nama	Judul	Hasil	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
4	Akbar, J., Ilyas, G. B., & Azis, M. (2018).	Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat), kedisiplinan pegawai, dan pengembangan karier terhadap produktivitas kerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Soppeng	pendidikan dan pelatihan (diklat), kedisiplinan pegawai, dan pengembangan karier berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia	Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel X2 dan objek penelitian.	Sebagai referensi pada penelitian yang akan dilakukan.
5	Nur Fadilah (2020)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PTMaan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO) Jombang	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PTMaan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO) Jombang	Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel independen yang digunakan.	Sebagai referensi pada penelitian yang akan dilakukan.

2.7 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



2.7. Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.8. Pengembangan Hipotesis

2.8.1. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Hariyanti (2020), menyatakan bahwa kompensasi non Finansial merupakan sebuah feedback dari perusahaan berupa apa saja selain uang balas. Kompensasi non Finansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi Non Finansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Rivai (2010) Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang di berikan perusahaan selain kompensasi finansial. Kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berhubungan dengan perusahaan dan lingkungan pekerjaan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial juga mempunyai dampak yang sangat besar terhadap produktivitas kerja karyawan

dalam suatu organisasi. Jadi, semakin baik kompensasi non finansial yang diberikan oleh suatu organisasi, maka semakin baik juga tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh M.Dadi Priadi (2020) telah membuktikan bahwa kompensasi non finansial memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, kompensasi non finansial pada suatu perusahaan merupakan hal penting yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan kompensasi non finansial merupakan kepuasan bahwa seseorang menerima dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang tersebut bekerja, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Kompensasi Non Finansial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Service* PT Honda Lampung Raya.

2.8.2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Pramudyo (2017), memahami pelatihan secara sederhana didefinisikan sebagai proses pembelajaran yang bertujuan untuk mengubah cara orang melakukan pekerjaan mereka. Menurut Hariandja dalam (gumelar, 2018), alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh M. Mulyo S, Samdin & Abdul H (2021) telah membuktikan bahwa bahwa pelatihan dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan dapat dilihat dari faktor penentu, faktor pengukur dan faktor pengaruh dengan indikatornya adalah pengembangan, penggunaan waktu serta hasil kerja yang dicapai. sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Pelatihan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Service* PT Honda Lampung Raya.

2.8.3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Martoyo (2020), pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi, dalam jalur karir yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Secara garis besar ada empat kegiatan pengembangan karir yang dapat dilakukan oleh para karyawan yaitu prestasi kerja, exposure, kesetiaan organisasional, dan kesempatan untuk tumbuh. Jadi dengan demikian pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya yang ditunjang baik oleh departemen sumber daya manusia, manajer, ataupun pihak lain.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Eva Trisnawati (2020) telah membuktikan bahwa bahwa pengembangan karir berpengaruh langsung terhadap produktivitas kinerja karyawan. Pengembangan karir harus dilakukan dengan perencanaan dan strategi khusus. Karena dalam setiap program pengembangan karir yang dilakukan perusahaan, harus menyasar secara spesifik kepada siapa dan bagaimana program itu dilakukan. Hal ini bisa dilakukan dengan beberapa cara seperti mentoring, pelatihan, rotasi jabatan, dan program beasiswa. sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Service* PT Honda Lampung Raya.

2.8.4. Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Musyafi' et al. (2016) kompensasi non finansial diberikan dalam bentuk selain uang seperti lingkungan kerja dan pekerjaan. Artinya apapun bentuknya kecuali bukan dalam persoalan uang merupakan termasuk dalam kompensasi non

finansial. Memahami pelatihan secara sederhana didefinisikan sebagai proses pembelajaran yang bertujuan untuk mengubah cara orang melakukan pekerjaan mereka merupakan salah satu bentuk dari pelatihan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh M. Mulyo S, Samdin & Abdul H (2021) telah membuktikan bahwa pelatihan dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pimpinan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado perlu mempertahankan pelatihan dan kompensasi yang telah diberikan bahkan lebih ditingkatkan lagi. sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Kompensasi Non Finansial, Pelatihan dan Pengembangan Karir Secara Bersama-sama Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Honda Lampung Raya