

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.<sup>12</sup>

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.<sup>13</sup>

Manajemen sumber daya manusia sebagai konsep dan teknik yang dibutuhkan untuk menangani aspek personalia atau sumber daya manusia dari sebuah organisasi, seperti pelatihan, seleksi, pemberian imbalan, dan penilaian.<sup>14</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh

---

<sup>12</sup> A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hal. 2

<sup>13</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, (Jakarta: CV Haji Masagung, 1994), hal.10

<sup>14</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UIN Malang Press, 2009), hal. 19-20

organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya. Sejauh mana pengelolaan sumber daya manusia dilakukan akan menentukan sukses tidaknya organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuannya sehingga pengelolaan sumber daya manusia harus diupayakan secara maksimal.

## **2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Setiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mengelolah setiap sumber dayanya, termasuk sumber daya manusia. Yang diinginkan perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya adalah agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuannya. Sumber daya manusia seperti itu hanya akan diperoleh dari karyawan atau anggota organisasi yang memenuhi ciri-ciri atau karakteristik sebagai berikut:

- a. Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas tanggung jawab dan wewenangnya
- b. Memiliki pengetahuan yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh
- c. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian yang diperlukan
- d. Bersikap produktif, inovatif, mau bekerjasama dengan orang lain, dapat dipercaya dan loyal.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 28

### 3. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas utama dari manajemen sumber daya manusia adalah mengelola manusia secara efektif dan efisien sehingga diperoleh sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan dan dapat memuaskan keinginan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memfokuskan perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia yang merupakan bagian dari manajemen umum. Sebagaimana manajemen umum memiliki fungsi, manajemen sumber daya manusia juga memiliki fungsi-fungsi, yaitu:

- a. Fungsi manajerial
  1. Perencanaan (*planning*)
  2. Pengorganisasian (*organizing*)
  3. Pengarahan (*directing*)
  4. Pengendalian (*controlling*)
- b. Fungsi operasional
  1. Pengadaan tenaga kerja sumber daya manusia
  2. Pengembangan
  3. Kompensasi
  4. Pengintegrasian
  5. Pemeliharaan
  6. Pemutusan hubungan kerja

Manajemen sumber daya manusia tugas pokoknya adalah meralisasikan tujuan perusahaan, serta memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya, juga memenuhi tuntutan masyarakat secara umum. Tugas manajemen sumber daya manusia memadukan atau

mengintegrasikan ketiga tuntutan tersebut, yaitu tujuan perusahaan, kebutuhan karyawan, dan tuntutan masyarakat umum. Sehingga perpaduan ini dapat memaksimalkan efektivitas, produktivitas, efisiensi dan kinerja perusahaan.

Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan diatas, jika seluruhnya telah dilaksanakan akan menghasilkan manfaat bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat umum, khususnya yang berada disekitar wilayah perusahaan tersebut beroperasi. Pengaplikasian fungsi manajemen sumber daya manusia, tidak hanya menghasilkan karyawan dengan produktivitas yang tinggi dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga menciptakan suasana yang kondusif antara karyawan, perusahaan serta masyarakat sekitar. Dimana kondisi kondusif ini kan meningkatkan potensi kinerja karyawan yang berujung pada peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam perusahaan.<sup>16</sup>

#### **4. Sumber Daya Manusia Syariah**

Syarat utama calon SDM syariah, bukan soal *skill* atau *knowledge* tentang syariah. Dasarnya yang terpenting adalah berkarakter dan berperilaku syariah. Soal pengetahuan tentang perbankan syariah cukup dilatih dalam program jangka pendek karena *skill* dan *knowledge* antar orang tidak jauh beda dan itu bisa dikembangkan. Industri perbankan syariah bukan ilmu roket atau industri pembuat alat perang. Industri perbankan syariah membutuhkan *attitude* dan telenta. Jadi, tak

---

<sup>16</sup> Nurdin Batjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar: Aksara Timur, 2018), hal. 3-4

sekedar bekerja untuk cari uang buat isi perut. Industri perbankan syariah betul-betul mencari orang yang berkarakter dan berperilaku sesuai syariah. Tak kalah penting SDM tentu muslim dan siap berperilaku serta berkarakter sesuaikepribadian syariah.<sup>17</sup>

Dalam dunia perbankan syariah, mencari kandidat SDM untuk perbankan syariah bukanlah hal yang mudah. Setidaknya ada empat kompetensi yang harus dimiliki, yaitu :

a. Kompetensi Inti.

Perbankan syariah membutuhkan SDM yang memiliki pandangan dan keyakinan yang sesuai dengan visi dan misi perbankan syariah.

b. Kompetensi Perilaku.

Yang diutamakan dari kompetensi ini adalah kemampuan SDM yang bertindak efektif, memiliki semangat islami, fleksibel, dan memiliki jiwa ingin tahu yang tinggi.

c. Kompetensi Fungsional.

Kompetensi ini berbicara tentang *background* dan keahlian. SDM yang dibutuhkan adalah SDI yang memiliki dasar ekonomi syariah, operasional perbankan, administrasi keuangan, dan analisis keuangan.

---

<sup>17</sup> Abdul Nasser Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2020), hal. 136

d. Kompetensi Manajerial.

Dibutuhkan SDM yang mampu menjadi *team leader*, cepat menangkap perubahan, dan mampu ,membangun hubungan dengan yang lain.<sup>18</sup>

## B. Motivasi

### 1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.<sup>19</sup>

Motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.<sup>20</sup>

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku.<sup>21</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu bentuk dorongan dari dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu motivasi dipandang sebagai sesuatu yang penting karena dengan adanya dorongan dari dalam

---

<sup>18</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 71

<sup>19</sup> A. A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2007), hal. 61

<sup>20</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi Pertama Cetakan pertama*, (Jakarta: Rajawali Press, 2012), hal. 278

<sup>21</sup> Veithzal, Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 455

diri seorang karyawan maka pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat dikerjakan dengan baik dan sesuai dengan apa yang ditentukan oleh perusahaan.

## **2. Tujuan Pemberian Motivasi**

Tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- c. Meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.<sup>22</sup>

## **3. Teori Motivasi**

Manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien, jika para manajer mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-

---

<sup>22</sup> Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), hal 32

tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hal tersebut telah dikembangkan enam teori motivasi dari sudut psikologi, yang dapat diimplementasikan dalam Manajemen SDM di lingkungan suatu organisasi.<sup>23</sup>

a. Teori Kebutuhan

Dalam teori ini kebutuhan diartikan sebagai kekuatan/tenaga (energi) yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan, agar dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang sudah terpenuhi/terpuaskan tidak berfungsi atau kehilangan kekuatan dalam memotivasi suatu kegiatan, sampai saat timbul kembali sebagai kebutuhan baru, yang mungkin saja sama dengan yang sebelumnya.

b. Teori Dua Faktor

Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah:

- 1) Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*motivator*).
- 2) Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*hygiene factors*)

Dalam implementasinya di lingkungan sebuah organisasi, teori ini menekankan pentingnya menciptakan atau mewujudkan keseimbangan antara kedua faktor tersebut. Salah satu diantaranya yang tidak terpenuhi, akan mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan tidak efisien.

---

<sup>23</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), hal. 351



c. Teori Prestasi (*Achievement*) dari McClelland

Teori ini mengklasifikasi motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai, termasuk juga dalam bekerja. Dengan kata lain kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan.

d. Teori Penguatan (*Reinforcement*)

Teori ini banyak dipergunakan dan fundamental sifatnya dalam proses belajar, dengan mempergunakan prinsip yang disebut “Hukum Ganjaran (*Law Of Effect*)”. Hukum itu mengatakan bahwa suatu tingkah laku yang mendapat ganjaran menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi. Demikian pula sebaliknya suatu tingkah laku yang tidak mendapat ganjaran, tidak akan mengalami penguatan, karena cenderung tidak diulangi, bahkan dihindari.

e. Teori harapan (*Expectancy*)

Teori ini berpegang pada prinsip yang mengatakan: “terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku, dengan hasil yang ingin diperolehnya sebagai harapan”. Dengan demikian berarti juga harapan merupakan energi penggerak untuk melakukan suatu kegiatan, yang karena terarah untuk mencapai sesuatu yang diinginkan disebut “usaha”.

f. Teori Tujuan sebagai Motivasi

Setiap pekerja yang memahami dan menerima tujuan organisasi atau unit kerjanya, dan merasa sesuai dengan dirinya akan

merasa ikut bertanggung jawab dalam mewujudkannya. Dalam keadaan seperti itu tujuan akan berfungsi sebagai motivasi dalam bekerja, yang mendorong para pekerja memilih alternatif cara bekerja yang terbaik atau yang paling efektif dan efisien.<sup>24</sup>

#### **4. Metode-Metode Motivasi**

##### **a. Motivasi langsung**

Merupakan motivasi materiil dan nonmateriil yaitu yang diberikan secara langsung oleh setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kebahagiaannya. Misalnya dengan memberikan penghormatan, penghargaan, dan piagam.

##### **b. Motivasi tidak langsung**

Merupakan motivasi yang diberikan berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung dan membuat karyawan yang bekerja di perusahaan merasa nyaman dengan lingkungan yang baik dan bersih.<sup>25</sup>

#### **5. Indikator Motivasi**

Untuk mengukur atau mengetahui motivasi seseorang bekerja dalam meningkatkan kinerja sebagai karyawan perlu ditentukan indikator sebagai tolak ukur yaitu sebagai berikut:<sup>26</sup>

##### **a. Kebutuhan Fisik**

Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, uang transport,

---

<sup>24</sup> *Ibid...*, hal. 352-357

<sup>25</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi...*, hal. 100

<sup>26</sup> Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara., 2014), hal. 101

fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

b. **Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan**

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.

c. **Kebutuhan Sosial**

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d. **Kebutuhan akan Penghargaan**

Ditunjukkan dengan pengakuan kebutuhan akan penghargaan, berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pelatihan kerja.

Berdasarkan defenisi diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa aspek-aspek yang dijadikan sebagai tolak

ukur dalam mengetahui motivasi yang dimiliki karyawan adalah kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

### C. Pelatihan (*Training*)

#### 1. Pengertian Pelatihan (*Training*)

Pelatihan adalah segala usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan pada jabatan yang dipegangnya atau sesuatu yang berhubungan dengan itu.<sup>27</sup>

Pelatihan adalah memberi pembelajar, pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini.<sup>28</sup>

Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar kerja.<sup>29</sup>

Pelatihan adalah ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan teknis.<sup>30</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah sebuah proses memberikan pengetahuan, keahlian, maupun keterampilan yang dibutuhkan kepada karyawan yang baru

---

<sup>27</sup> Bernardin, H. John and Russel, *Human Resource Management*. (New York: McGraw-Hill, 2010), hal. 146

<sup>28</sup> R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009), hal. 210

<sup>29</sup> Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : CAPS, 2018), hal. 62

<sup>30</sup> A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016), hal. 44

maupun yang sudah ada dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

## **2 Tujuan Pelatihan**

Tujuan-tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- b. Memperbaiki kinerja karyawan yang kurang memuaskan, karena kurangnya ketrampilan.
- c. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
- d. Membantu memecahkan masalah operasional.
- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- f. Mengorientasikan karyawan baru terhadap organisasi. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.<sup>31</sup>

## **3 Manfaat Pelatihan**

Terdapat beberapa manfaat yang didapat dari program pelatihan, yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Membentuk sikap kerja sama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.

---

<sup>31</sup> Puji Indah Hartatik, *Praktis Mengembangkan SDM*, (Yogyakarta: Laksana, 2004)  
hal.10

- f. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.<sup>32</sup>

#### 4 Metode Pelatihan

Metode yang dapat digunakan untuk pelatihan dan pengembangan dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu sebagai berikut :

a. *On the Job Training*

Pelatihan ini meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya. Yang meliputi program magang, rotasi pekerjaan, dan *understudy* atau *coaching* (praktek langsung dengan orang yang sudah berpengalaman atau atasan yang dilatih).

b. *Off the Job Training*

Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada waktu terpisah dengan tempat kerja. Program ini memberikan individu dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu terpisah dari waktu kerja mereka. Contohnya seminar, *vestibule training* (training dalam suatu ruang khusus), studi kasus dan lain sebagainya.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Puji Indah Hartatik, *Praktis Mengembangkan SDM*. (Yogyakarta: Laksana, 2014) hal.10

<sup>33</sup> Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), hal. 47

## 5. Indikator Pelatihan

Dalam pelatihan terdapat beberapa indikator yaitu sebagai berikut:<sup>34</sup>

### a. Instruktur

#### 1) Pendidikan.

Pendidikan seorang instruktur lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

#### 2) Penguasaan materi.

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta dapat memahami materi yang disampaikan.

### b. Peserta

#### 1) Motivasi.

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi maka peserta pun akan bersemangat mengikuti program yang dilaksanakan, begitupun sebaliknya.

#### 2) Seleksi.

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melaksanakan seleksi yakni pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang berada pada perusahaan.

---

<sup>34</sup> A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016), hal. 44

c. Materi

1) Sesuai tujuan.

Materi yang diberikan dalam program pelatihan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan.

2) Sesuai komponen peserta.

Materi yang diberikan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga dapat menambah kemampuan peserta.

3) Penetapan sasaran.

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Metode

1) Sosialisasi tujuan.

Metode penyampaian sesuai dengan materi sehingga peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

2) Memiliki sasaran yang jelas.

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif maka sebuah metode pelatihan harus memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta.

e. Lamanya Pelatihan

Lamanya masa pelatihan berdasarkan pertimbangan tentang



jumlah dan mutu kemampuan belajar para peserta dan media pengajaran.

f. Tujuan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

## D. Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan tertukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.<sup>35</sup>

Kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.<sup>36</sup>

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Edisi Pertama*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), hal. 16

<sup>36</sup> Bernardin, H. John and Russel, *Human Resource Management.*, (New York: McGraw-Hill, 2010), hal. 146

<sup>37</sup> A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2007), hal. 44

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas atas pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai kinerja yang baik atau sebaliknya, dan juga hasil kerja yang diperoleh memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan dan manfaatnya sangat besar dirasakan oleh perusahaan dimasa sekarang maupun masa yang akan datang serta membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

## **2. Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja kepada karyawan yaitu sebagai berikut.

- a. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir.
- b. Mendefinisikan dan merumuskan kembali sasaran masa depan sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan kompetensinya.
- c. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.<sup>38</sup>

## **3. Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kinerja perusahaan secara periodik. Ukuran keberhasilan dalam suatu pekerjaan memang sulit ditentukan karena berbagai jenis pekerjaan mempunyai keberagaman ukuran yang berbeda-beda. Kinerja individu atau organisasi perlu diukur

---

<sup>38</sup> *Ibid...*, hal. 10

secara periodik enam bulan atau maksimal setahun agar dapat dievaluasi perkembangannya dari tahun ke tahun berikutnya.<sup>39</sup>

Terdapat tiga kriteria pokok dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, sebagai berikut:

- a. Penilaian berdasarkan hasil, yaitu penilaian yang didasarkan pada adanya target dan ukuran spesifik serta dapat diukur.
- b. Penilaian berdasarkan perilaku, yaitu penilaian yang berlandaskan perilaku yang berkaitan dalam pekerjaan.
- c. Penilaian berdasarkan *judgement*, yaitu penilaian yang berlandaskan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan dan keterampilan pekerjaan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, integritas pribadi, dan kesadaran akan diandalkan dalam penyelesaian tugas.<sup>40</sup>

Manfaat dari sistem pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggannya dan membuat seluruh personil terlibat dalam upaya pemberi kepuasan kepada pelanggan.
- b. Memotivasi karyawan untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata-rantai pelanggan.

---

<sup>39</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Bandung:Pustaka Pelajar, 2005), hal. 120

<sup>40</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE, 2002), hal. 160

- c. Membuat suatu tujuan strategi yang masanya masih kabur menjadi lebih kongkrit sehingga mempercepat proses pembelajaran perusahaan.<sup>41</sup>

#### **4. Karakteristik Standar Kinerja Yang Efektif**

Ada delapan karakteristik standar kinerja yang efektif, adalah sebagai berikut.

- a. Berdasarkan pada pekerjaan, bukan pada orang yang ada dalam pekerjaan itu, standar kinerja harus ditetapkan untuk kinerja itu sendiri terlepas siapa yang menempati pekerjaan itu.
- b. Bisa dicapai, semua pekerja pada pekerjaan itu harus dapat mencapai standar (perkecualian bagi pekerja baru yang sedang mempelajari pekerjaan, standar itu mungkin tidak berlaku sampai pekerja melewati masa percobaan).
- c. Dipahami, tidak dapat disangkal bahwa standar harus jelas baik bagi pimpinan maupun pekerja sehingga tidak terjadi kebingungan.
- d. Disepakati, baik pimpinan maupun karyawan harus menyetujui bahwa standar itu adil. Hal ini sangat penting dalam memotivasi karyawan dan karena menjadi dasar penilaian
- e. Spesifik dan dapat diukur, sebagian orang menekankan bahwa standar itu harus dinyatakan dalam bilangan, presentase, rupiah/dollar atau beberapa bentuk lain yang dapat diukur secara kuantitatif. Setiap usaha harus dilakukan untuk melakukan hal itu, tetapi jika hal itu tidak dapat dilakukan standar itu harus dinyatakan sespesifik

---

<sup>41</sup> Mulyadi dan Jhiny Setyawan, *Manajemen Strategi*, (Jakarta:Salemba Empat, 1999), hal. 212

mungkin

- f. Berorientasi pada waktu, harus jelas apakah standar kerja harus diselesaikan pada tanggal tertentu atau apakah standar itu sedang berlangsung.
- g. Tertulis, baik pimpinan maupun pekerja harus memiliki salinan tertulis mengenai standar yang dipakai dan disepakati,
- h. Bisa berubah/diubah, karena harus bisa dicapai dan disepakati, standar kerja harus dievaluasi dan diubah secara periodik jika perlu. Kebutuhan untuk berubah mungkin metode baru, peralatan baru, bahan baru atau perubahan dalam faktor-faktor pekerjaan lain yang signifikan. Tetapi standar itu tidak boleh diubah karena pekerja tidak mencapai standar itu.<sup>42</sup>

## 5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya sebagai berikut.

### a. Faktor Pelatihan

Pelatihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu karyawan memperoleh pengetahuan yang akan meningkatkan kinerja mereka dan akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.<sup>43</sup>

### b. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari

---

<sup>42</sup> *Ibid.*, hal. 102

<sup>43</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Kinerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2009), hal. 52

kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan), Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

c. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah dan untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.<sup>44</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa selain faktor motivasi, ada faktor pelatihan yang akan menghasilkan kemampuan kerja. Maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya.

Dengan adanya pelatihan yaitu sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar kerja.<sup>45</sup> Maka dengan adanya pelatihan seorang karyawan akan lebih efektif dalam bekerja hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti yang telah dijelaskan diatas bahwasannya karyawan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan

---

<sup>44</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kelima* (Yogyakarta: Prenada Media, 2013), hal. 151

<sup>45</sup> Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Sumber...*, hal. 62

sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

## 6. Indikator Kinerja

Dengan adanya kinerja karyawan diharapkan karyawan akan melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif. Sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk itu, diperlukan suatu indikator-indikator. Indikator yang diperlukan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:<sup>46</sup>

### a. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.

Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

### b. Kualitas

Kualitas adalah mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

### c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

### d. Kemampuan kerjasama

Kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh individu/peorangan.

---

<sup>46</sup> Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hal. 378

## E. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan M. Alhudhori, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi. Metode analisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi.<sup>47</sup> Persamaan penelitian ini adalah pada variabel pelatihan kerja. Sedangkan perbedaan pada analisis data menggunakan regresi linier sederhana.

Penelitian yang dilakukan Lutfiyatus Sholikhah, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KUD Tani Wilis Kecamatan Sendang Kabupaten Tulungagung secara *simultan*. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variable kinerja karyawan pada KUD Tani Wilis secara *simultan* (bersama-sama).<sup>48</sup> Persamaan penelitian ini adalah pada variabel motivasi kerja serta analisis data menggunakan regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan pada variabel kompensasi.

---

<sup>47</sup> M. Alhudhori, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi", *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Vol.18 No.3, 2018.

<sup>48</sup> Lutfiyatus Sholikhah, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Tani Wilis Kecamatan Sendang Kabupaten Tulungagung", *Skripsi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Tulungagung*, 2019.



Penelitian Miftahul Husna, yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah cabang Medan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan BRI Syariah cabang Medan.<sup>49</sup> Persamaan penelitian ini adalah variabel pelatihan kerja serta pada analisis data menggunakan regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan menggunakan variabel disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan Kunto Atmojo dan Erik Pradana, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenaga Kerjaan Cabang Sudirman Jakarta. Metode analisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJSTK).<sup>50</sup> Persamaan penelitian ini adalah pada variabel pelatihan kerja. Sedangkan perbedaan pada analisis data menggunakan regresi linier sederhana.

Penelitian yang dilakukan Debby Endayani Safitri, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Batam. Metode analisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

---

<sup>49</sup> Miftahul Husna, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Cabang Medan" *Skripsi* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan, 2019.

<sup>50</sup> Kunto Atmojo dan Erik Pradana, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenaga Kerjaan Cabang Sudirman Jakarta", *Jurnal Manajemen dan Bisnis Aliansi*, Vol. 6. No. 2, 2019.

karyawan PT. Batam.<sup>51</sup> Persamaan penelitian ini adalah pada variabel pelatihan kerja. Sedangkan perbedaan pada analisis data menggunakan regresi linier sederhana.

Penelitian yang dilakukan Nurwinda, Malkan dan Ubay Harun, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan Bank Syariah Mandiri Palu. Metode analisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Area Palu secara positif signifikan.<sup>52</sup> Persamaan penelitian ini adalah pada variabel motivasi. Sedangkan perbedaan pada variabel produktivitas serta analisis data menggunakan regresi linier sederhana.

Penelitian yang dilakukan Dini Nur Hidayah, yang bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan secara langsung pada PT. Dinamika Karya Persada, menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel interverning pada PT. Dinamika Karya Persada. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja karyawan, variabel pelatihan berpengaruh secara tidak langsung terhadap variabel Kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel interverning.<sup>53</sup> Persamaan penelitian ini adalah variabel

---

<sup>51</sup> Debby Endayani Safitri, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Akademi Akuntansi*, Vol. 1. No. 1, 2019.

<sup>52</sup> Nurwinda, Malkan dan Ubay Harun, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palu", *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 6. No. 2, 2019.

<sup>53</sup> Dini Nur Hidayah, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening ( Studi Kasus Pada PT. Dinamika Karya Persada)", *Skripsi*

pelatihan kerja serta pada analisis data menggunakan regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan pada variabel motivasi sebagai variabel intervening.

Penelitian Hendri Sembiring, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas baik secara parsial maupun simultan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara serempak motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.<sup>54</sup> Persamaan penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif serta variabel motivasi. Sedangkan perbedaannya adalah pada variabel lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan Zuraedah Indah dan Iljasmadi, yang bertujuan untuk untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada PT Bank BPR Solok Sakato. Metode analisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan sedang dan positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, kontribusi pelatihan terhadap kinerja adalah sebesar 21,5 % pada PT Bank BPR Solok Sakato.<sup>55</sup> Persamaan penelitian ini adalah pada variabel pelatihan kerja. Sedangkan perbedaan pada analisis data menggunakan regresi linier sederhana.

Penelitian yang dilakukan Ajimat dan Ahmad Maolana, yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Pegawai Divisi Antaran Pada PT. Pos Indonsia (Persero) Kantor Pos Ciputat. Metode analisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan terdapat

---

Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2019.

<sup>54</sup> Hendri Sembiring, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan", *Jurakunman*, Vol. 13. No. 1, 2020.

<sup>55</sup> Zuraedah Indah dan Iljasmadi, "Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada PT Bank BPR Solok Sakato.", *Jurnal Bisnis & Manajemen*: Vol. 17, No. 1, 2020.

pengaruh signifikan positif pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Divisi Antar PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat.<sup>56</sup> Persamaan penelitian ini adalah pada variabel pelatihan kerja. Sedangkan perbedaan pada analisis data menggunakan regresi linier sederhana.

Penelitian yang dilakukan Mohamad Itaqul, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh *axienty* terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan *axienty* terhadap kinerja karyawan BMT Harapan Umat dan BMT Istiqomah Tulungagung secara simultan. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, *anxiety* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja dan *anxiety* berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung.<sup>57</sup> Persamaan penelitian ini adalah pada variabel motivasi kerja serta analisis data menggunakan regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan pada variabel *anxiety*.

Penelitian yang dilakukan Nur Hayatun Rosida, yang bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di dinas tenaga kerja Kabupaten Blitar secara *simultan*. Metode analisis menggunakan

---

<sup>56</sup> Ajimat dan Ahmad, "Pengaruh Pelatihan Pegawai Divisi Antar PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat", *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 3. No. 1. 2020.

<sup>57</sup> Mohamad Itaqul, "Pengaruh Motivasi Kerja dan *Axienty* Terhadap Kinerja Karyawan BMT Harapan Umat dan BMT Istiqomah Tulungagung", *Skripsi* Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Tulungagung, 2020.

regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama (*simultan*) di dinas tenaga kerja Kabupaten Blitar.<sup>58</sup> Persamaan penelitian ini adalah pada variabel motivasi kerja serta analisis data menggunakan regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan pada variabel budaya organisasi.

Penelitian Mediawati Halawa, Timotius Duha dan Erasma F. Zalogo, yang bertujuan untuk untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan, variabel motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan, variabel budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan.<sup>59</sup> Persamaan penelitian ini adalah variabel motivasi serta pada analisis data menggunakan regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan menggunakan variabel budaya organisasi.

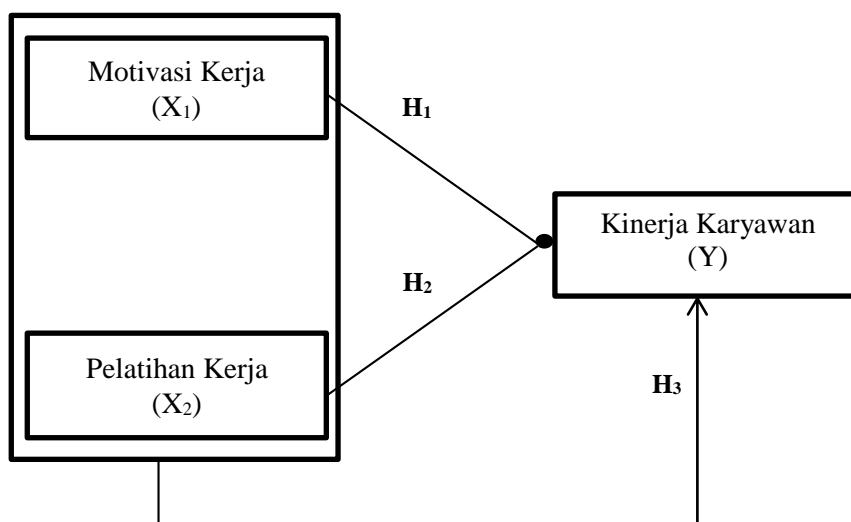
---

<sup>58</sup> Nur Hayatun Rosida, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di dinas tenaga kerja Kabupaten Blitar", *Skripsi* Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Tulungagung, 2020.

<sup>59</sup> Mediawati Halawa, Timotius Duha dan Erasma F. Zalogo, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan", *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, Vol. 6. No. 1, 2021.

## F. Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual dalam penelitian. Hal ini dimaksudkan agar dalam pembahasannya tersebut mempunyai arah yang pasti dalam penyelesaiannya. Dalam penelitian ini, diketahui ada dua variabel independen dan satu variabel dependen. Dua variabel independen adalah motivasi kerja ( $X_1$ ), pelatihan kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan ( $Y$ ).



Keterangan:

1. Pengaruh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) didukung oleh teori yang dikemukakan M. Kadarisman<sup>60</sup>, A. A Anwar Prabu Mangkunegara<sup>61</sup>, serta dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lutfiyatus Sholikhah<sup>62</sup>, Hendri Sembiring<sup>63</sup>, Mohamad Itaqul<sup>64</sup>, Nur

<sup>60</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya...*, hal. 278

<sup>61</sup> A. A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja...*, hal. 61

<sup>62</sup> Lutfiyatus Sholikhah, "Pengaruh Motivasi..."

<sup>63</sup> Hendri Sembiring, "Pengaruh Motivasi..."

<sup>64</sup> Mohamad Itaqul, "Pengaruh Motivasi..."

Hayatun Rosida<sup>65</sup>Mediawati Halawa, Timotius Duha dan Erasma F. Zalogo<sup>66</sup>.

2. Pengaruh variabel pelatihan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) didukung oleh teori yang dikemukakan Bernardin, H.John and Russel<sup>67</sup>, R. Wayne Mondy<sup>68</sup>, serta dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Alhudhori<sup>69</sup>, Miftahul Husna<sup>70</sup>, Debby Endayani Safitri<sup>71</sup>, Dini Nur Hidayah<sup>72</sup>, Zuraedah Indah dan Iljasmadi<sup>73</sup>, Ajimat dan Ahmad Maolana<sup>74</sup>.
3. Pengaruh variabel motivasi ( $X_1$ ) dan variabel pelatihan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) didukung oleh teori yang dikemukakan Edy Sutrisno.<sup>75</sup>serta dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Dini Nur Hidayah.<sup>76</sup>

### G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah kesimpulan awal yang didasarkan pada landasan teori yang relevan sehingga masih membutuhkan pengujian ilmiah untuk mengetahui kebenarannya. Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual yang telah disampaikan maka diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut :

$H_1$  : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar.

---

<sup>65</sup> Nur Hayatun Rosida,"Pengaruh Motivasi...

<sup>66</sup> Mediawati Halawa, Timotius Duha dan Erasma F. Zalogo," Pengaruh Budaya...

<sup>67</sup> Bernardin, H.John and Russel, *Human Resource...*, hal. 146

<sup>68</sup> R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 210

<sup>69</sup> M. Alhudhori, "Pengaruh Pelatihan...

<sup>70</sup> Miftahul Husna, "Pengaruh Pelatihan Kerja...

<sup>71</sup> Debby Endayani Safitri, "Pengaruh Pelatihan...

<sup>72</sup> Dini Nur Hidayah,"Pengaruh Pelatihan...

<sup>73</sup> Zuraedah Indah dan Iljasmadi, "Pengaruh pelatihan ...

<sup>74</sup> Ajimat dan Ahmad, "Pengaruh Pelatihan...

<sup>75</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 151

<sup>76</sup> Dini Nur Hidayah,"Pengaruh Pelatihan...

H<sub>2</sub> : Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar.

H<sub>3</sub> : Motivasi dan pelatihan kerja karyawan secara *simultan* (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar.