

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu daya yang sangat dibutuhkan oleh organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pada saat ini perkembangan teknologi yang sangat cepat menjadi sebuah tantangan untuk perusahaan, tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga yang andal didalam organisasi dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2019:10) MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Menurut Anwar (2020:2) Sumber daya manusia suatu pengelola dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisiensi dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Adapun Definisi manajemen dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sebuah seni yang melakukan aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.2 Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan kerja

Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi. Dalam proses MSDM ada suatu usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme pegawai. Proses tersebut dengan pengembangan pegawai. Pelatihan dan pengembangan penting karena keduanya

merupakan cara yang digunakan oleh organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan produktivitasnya.

Berikut ini indikator pelatihan kerja menurut Mangkunegara (2020:44) yaitu:

a) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

b) Materi Pelatihan

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kinerja dan pelaporan kerja.

c) Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran(demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, tes, kerja tim dan study visit(studi banding).

d) Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan

e) Pelatih

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

1. Tujuan Pelatihan Kerja

Tujuan pelatihan dan pengembangan SDM menurut Mangkunegara (2020:45) adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- e. Meningkatkan keterampilan perencanaan sumber daya manusia
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal

- g. Meningkatkan Kesehatan dan keselamatan kerja
- h. Menghindarkan keusangan (*obsolescence*)
- i. Meningkatkan perkembangan pegawai

2.1.3 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Suatu perusahaan perlu untuk meningkatkan dan menjaga kinerja karyawan agar tetap giat bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan motivasi untuk mendorong karyawan dalam berperilaku guna menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan pada saat ini perkembangan teknologi yang sangat cepat menjadi sebuah tantangan untuk perusahaan, tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga yang andal dalam berbagai bidang masing-masing. Pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang andal di dalam organisasi dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Motivasi ada yang berasal dari diri seseorang itu sendiri yaitu motivasi intrinsik dan motivasi yang bersumber dari luar diri pekerja yaitu motivasi ekstrinsik. Rimkeeratikul dalam Duha (2020:42) Mendefinisikan Motivasi sebagai istilah abstrak untuk menggambarkan karakteristik yang dimiliki oleh sebagian besar untuk berbagai tingkatan dan pada waktu yang berbeda. Menurut Stanford dalam Mangkunegara (2020:93) Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

2. Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif Hasibuan dalam Tania (2019:14) :

a. Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi

positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Winardi dalam Tania (2021:16) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal.

a. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor internal dan eksternal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan faktor harga diri yang terdapat didalam faktor internal, sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

4. Tujuan Motivasi Kerja

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Adapun indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti dalam Syarief, dkk (2020:150).

1. Dorongan untuk mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2. Semangat Kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologi yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif dan kreativitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau kehendak sendiri, sedangkan kreativitas adalah kemampuan seorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru.

4. Rasa Tanggung Jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan tepat waktu.

2.1.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk

memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Hasibuan (2019:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2. Macam-macam Disiplin Kerja

Mangkunegara (2020:129) mengungkapkan bahwa jenis kedisiplinan dibagi menjadi dua bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan, mendisiplinkan diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan atau instansi. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi.

Jika sistem organisasi baik maka diharapkan akan lebih mudah menggerakkan disiplin kerja. Tujuan pokok dari disiplin preventif ini adalah mendorong karyawan agar memiliki disiplin diri yang baik, jangan sampai para karyawan berperilaku negatif atau melanggar aturan yang ada.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Sesuai dengan ungkapan dari ahli tersebut beberapa pendekatan kedisiplinan dilaksanakan dengan cara merumuskan bersama dan dirumuskan sesuai tujuan perusahaan itu sendiri, namun setelah aturan-aturan tersebut disepakati maka setiap elemen yang terlibat harus mentaatinya karena setiap peraturan terdapat beberapa sanksi ketika dilanggar.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu hal terpenting agar dapat meningkatkan kinerja

karyawan. Agar disiplin kerja di sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik maka perlu adanya kondisi iklim kerja yang nyaman. Selain itu banyak lagi faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:89) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yakni:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Pemberian besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi baik tidaknya suatu disiplin dijalankan. Tentu saja guru yang merasa kompensasi diberikan sesuai dengan jerih payah yang telah ia berikan bagi tempat dia bekerja, akan merasa tenang dan nyaman dalam menjalankan tugasnya. Berbeda halnya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka guru tersebut akan mencari pekerjaan sampingan yang membuat pekerjaannya tersebut akan terbengkalai. Meskipun besarnya kompensasi yang diberikan tidak menjadi jaminan tegaknya disiplin, namun paling tidak guru dapat bekerja dengan tenang.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin menyumbang pengaruh besar dalam mempengaruhi disiplin pegawai karena pemimpin adalah panutan. Apa yang hendak pemimpin inginkan dilakukan oleh bawahannya, maka ia terlebih dahulu harus melakukannya. Jika pemimpin menginginkan bawahannya cepat datang, maka ia harus datang lebih awal. Hal ini akan membuat bawahan merasa segan dan akan datang lebih cepat. Karena lebih mudah mencontoh apa yang dilihat dari pada apa yang dikatakan.

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Supomo (2019:24) adapun indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a) Peraturan jam masuk, jam pulang dan jam istirahat. Disiplin kerja pada suatu perusahaan dapat diukur baik atau tidak penerapannya diketahui dari dilaksanakan atau tidaknya peraturan jam masuk kerja, pulang atau jam istirahat kerja. Apabila ada karyawan yang masuk, pulang dan istirahat diluar jam yang telah ditetapkan sebelumnya, maka disiplin kerja yang ada di perusahaan masih terlaksana dengan baik.
- b) Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja. Salah satu disiplin kerja yang ada yang harus dipatuhi oleh karyawan yaitu peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Apabila ada karyawan yang kurang baik atau rapi dalam berpakaian atau bertingkah laku yang tidak sesuai dengan tingkah laku karyawan yang seharusnya, maka dapat dikatakan bahwa disiplin di perusahaan belum terlaksana dengan

baik.

- c) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain. Prosedur kerja yang ada di setiap perusahaan sudah diterapkan dalam tatanan kerja dalam bentuk peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain. Apabila ada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan atau prosedur kerja yang ada maka hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja yang ada masih belum baik dan penerapannya.
- d) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya. Perusahaan juga dalam pelaksanaan operasionalnya berkaitan dengan sumber daya manusia menetapkan tentang peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh para pekerja selama dalam organisasi dan sebagainya. Maka, setiap karyawan wajib mematuhi setiap peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Apabila peraturan ini terlaksanakan dengan baik maka dapat dikatakan bahwa pelaksanaan disiplin kerja karyawan sudah baik.

2.1.5 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Manajemen Kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dalam kerangka kerja yang disepakati sesuai perencanaan tujuan, sasaran, dan standar. Menurut Bacal dalam Hery (2020:1) memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Proses komunikasi di sini merupakan suatu sistem yang memiliki sejumlah bagian, dimana sejumlah bagian tersebut semuanya harus diikuti sertakan agar supaya manajemen kinerja ini memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer, dan karyawan. Adapun Cascio dalam Hery (2020:4) menyatakan bahwa manajemen kinerja adalah suatu proses yang luas yang memerlukan manajer mendefinisikan, memfasilitasi, dan mendorong kinerja dengan mengusahakan umpan balik secara tepat waktu, secara konstan memfokuskan perhatian setiap orang pada sasaran akhir.

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2016:67) yang menyatakan bahwa faktor-faktor

mempengaruhi kinerja adalah :

Human performance = *ability* + *motivation*

Motivation = *attitude* + *situation*

Ability = *knowledge* + *skill*

Faktor kemampuan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ (*Intelligence Quotient*) dan kemampuan reality (*Knowledge+Skill*) artinya, karyawan dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Selanjutnya faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

3. Penilaian Kinerja

Menurut Hery (2020:101) Penilaian kinerja adalah suatu mode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individu melakukan pekerjaan dalam hubungannya dengan tujuan yang diberikan. penilaian kinerja disini harus mengkomunikasikan tujuan dari personal, motivasi kinerja, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif. Bacal dalam Hery (2020:101) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses dimana individu diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan seberapa baik karyawan berkinerja selama periode waktu tertentu. Menurut Harvard dalam Hery (2020:103) menyatakan dengan kerangka berpikir tentang perancangan dan implementasi penilaian kinerja dapat memberikan kontribusi untuk memperbaiki dan menjaga kinerja. Setiap jenis organisasi yang berbeda bekerja dengan cara berbeda. Dengan demikian, tidak mungkin ada suatu proses penilaian yang sesuai untuk semuanya. Menurut Hery (2020:103) ada lima indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu :

a. Kualitas

kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dengan istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Adalah tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan diatas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

d. Efektivitas

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

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berhubungan dengan kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Berbagai penelitian yang telah dilakukan tersebut memiliki variasi berbeda seperti independen, lokasi penelitian jumlah responden yang berbeda dan yang lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan sebagai berikut.

Sopian (2017) melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Taman Wisata Matahari Bogor. Jumlah sampel karyawan berjumlah 82 karyawan, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 42,80% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 57,20% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F dan uji T menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taman Wisata Matahari Bogor.

Astri Aprilia Yanti (2019) melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja guru di MI Ianatusshibyan (Yasiba) Bogor Tengah. Jumlah

sampel yang diambil sebanyak 30 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa 80,9% faktor- faktor kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan sedangkan sisanya 19,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MI Ianatusshibyan. Adapun variabel pelatihan dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MI Ianatusshibyan, variabel yang dominan mempengaruhi kinerja guru di MI Ianatusshibyan adalah motivasi.

Dedi Iswandi (2019) melakukan penelitian dengan judul pengaruh komunikasi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di KSPPS Baytul Ikhtiar Cabang Bogor. Jumlah sampel karyawan berjumlah 45 karyawan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 52,6% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komunikasi, motivasi dan budaya organisasi, sedangkan sisanya 47,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukan bahwa secara simultan variabel komunikasi, motivasi dan budaya organisasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji t menunjukan bahwa variabel motivasi dan variabel budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Baytul Ikhtiar Cabang Bogor Barat, variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di KSPPS Baytul Ikhtiar Cabang Bogor Barat adalah budaya organisasi.

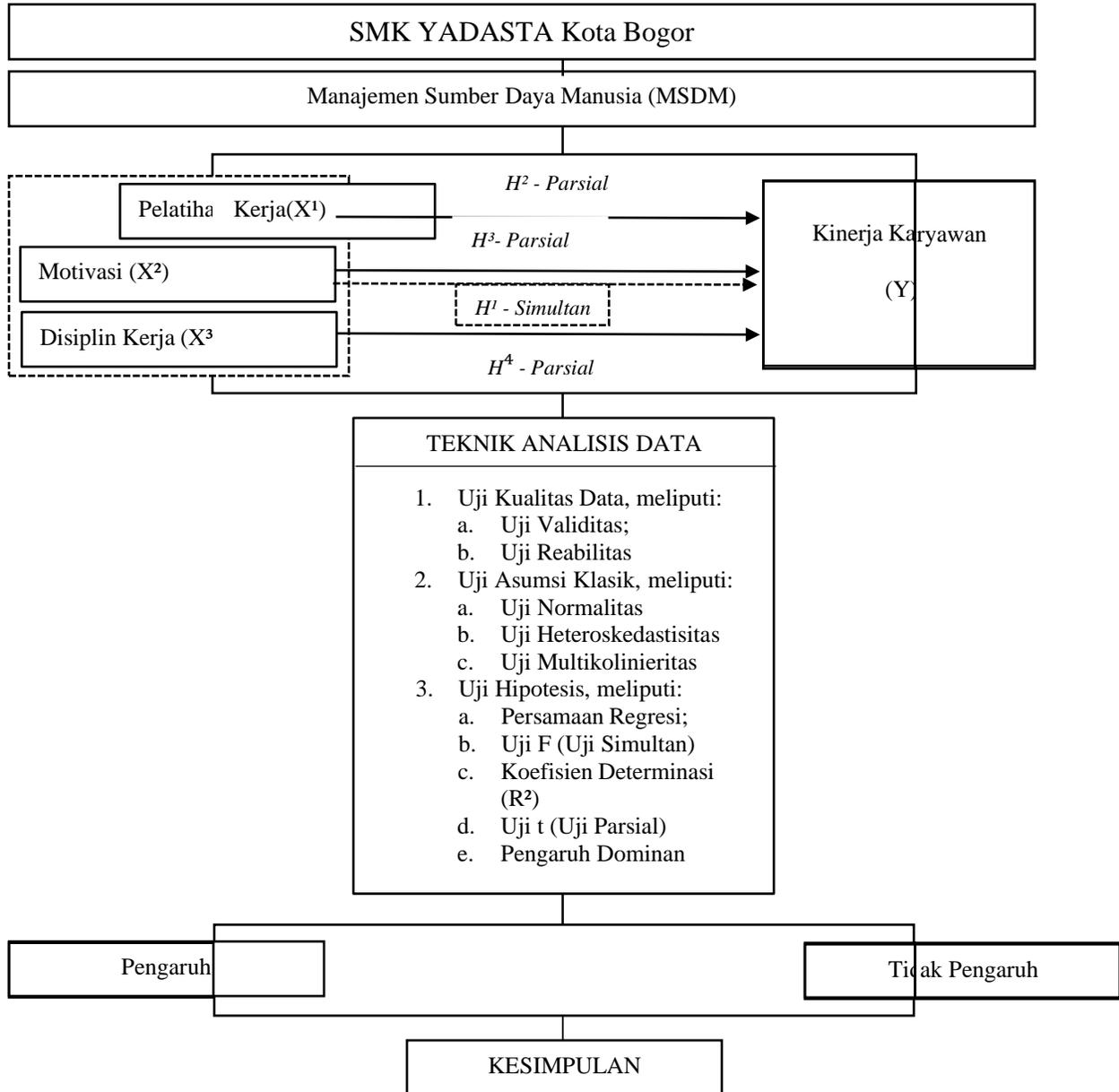
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Astri Apriliyanti (2019)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di MI Ianatusshibyan	Motivasi Disiplin Kerja Pelatihan Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Koefisien determinasi 80,9% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja guru. 3. Uji T, hanya variabel motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai
Dedi Iswandi (2019)	Pengaruh komunikasi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di KSPPS Baytul Ikhtiar Cabang Bogor Barat	Komunikasi Motivasi Budaya Organisasi Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Koefisien determinasi 52,6% 2. Uji F, Sehingga dinyatakan variabel komunikasi, motivasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar Cabang Bogor Barat 3. Uji T, Dengan demikian variabel motivasi dan variabel budaya organisasi kerja secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Sopian (2017)	Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Taman Wisata Matahari Bogor	Komunikasi Motivasi Budaya Organisasi Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Koefisien determinasi 52,6% 2. Uji F, Sehingga dinyatakan variabel komunikasi, motivasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar Cabang Bogor Barat 3. Uji T, Dengan demikian variabel motivasi dan variabel budaya organisasi kerja secara parsial (sendiri-sendiri)

Sumber kampus terkait : 2023

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan konsep-konsep yang menjadi fokus penelitian serta bagaimana konsep -konsep saling berhubungan dan mempengaruhi satu sama lain. Dari uraian pemikiran tersebut dapat diperjelas melalui variabel pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dibawah ini adalah gambaran kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.2. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Penulis (2023)

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta^2 = 0$, berarti pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK 1 YADASTA Kota Bogor.

$H_1 : \beta^2 \neq 0$, berarti pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK 1 YADASTA Kota Bogor.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta^2 = 0$, berarti pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK 1 YADASTA Kota Bogor.

$H_1 : \beta^2 \neq 0$, berarti pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK 1 YADASTA Kota Bogor.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta^2 = 0$, berarti motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK 1 YADASTA Kota Bogor.

$H_1 : \beta^2 \neq 0$, berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK 1 YADASTA Kota Bogor.

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta^1 = 0$, berarti disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK 1 YADASTA Kota Bogor.

$H_1 : \beta^1 \neq 0$, berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK 1 YADASTA Kota Bogor.