

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Sumber Daya Manusia

Keberhasilan dari suatu organisasi baik besar kecil keberhasilan tersebut semata-mata bukan hanya ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, melainkan juga di tentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia adalah sebuah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh setiap individu, perilaku dan sifatnya yang ditentukan oleh keturunan dan lingkungan di sekitarnya. Sumber daya manusia menjadi aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi.

Sumber daya manusia yang ada dalam diri manusia memiliki potensi yang dapat mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif sehingga mampu untuk mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi dalam menciptakan kehidupan yang sejahtera dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, sumber daya manusia lebih mudah untuk dimengerti sebagai bagian integral dari sebuah sistem yang membentuk suatu organisasi. menurut Sutrisno, (2016a) mendefinisikan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan manusia yang dikerjakan dengan menggunakan akal, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa).

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kaswan (2012: 6) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bagian dari manajemen yang didalamnya meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2012: 6) mendefinisikan manajemen lebih spesifik yang mengatakan bahwa, “MSDM merupakan suatu kegiatan yang terdiri dari perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi baik secara individu maupun organisasi.”

Beberapa pendapat yang dikemukakan mengenai manajemen sumber daya manusia dapat di tarik sebuah kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan system manajemen yang melakukan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang bersedia, siap serta dapat memberikan kontribusi baik dan mampu bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisai.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem bagian dari proses kegiatan yang paling sentral karena menjadi satu rangkaian untuk mencapai tujuan. Kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Menurut Edy Sutrisno (2012: 9-11) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

1. Perencanaan

Kegiatan yang berhubungan dengan pengadaan dan memperkirakan kebutuhan tenaga kerja yang akan mendatang secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Kegiatan yang mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, tugas-tugas, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi secara terstruktur dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan

Kegiatan yang bertujuan memberi petunjuk kepada semua pegawai, agar dapat bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

4. Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai dengan menaati peraturan sesuai Standar yang telah ditetapkan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

Merupakan kegiatan atau program peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan agar bisa meningkatkan kecakapan dalam berkerja.

6. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung dengan berupa penghargaan, pegawai sebagai imbalan jasa atas apa yang telah pegawai kerjakan.

7. Pengintegrasian

Kegiatan untuk yang bertujuan untuk menyatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting demi terwujudnya tujuan organisasi, karena mewujudkan tujuan yang maksimal akan sulit tanpa adanya kedisiplinan.

10. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi yang disebabkan dengan adanya putus kontrak antara pegawai dengan organisasi atau pegawai telah memasuki masa pensiun dan lain-lain.

2.1.3. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang sangat di perlukan pada sebuah organisasi dalam hal peningkatan keahlian serta keterampilan pegawai. Pendidikan dan pelatihan dilakukan agar setiap pegawai mampu bekerja secara tepat, efektif dan efisien sesuai keahlian masing-masing.

a. Pengertian Pendidikan Pelatihan

Pelatihan dan pelatihan didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan

pegawai. Gomes (2013) mendefinisikan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah setiap usaha maupun tindakan yang dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki performansi dengan cara memberikan kesempatan belajar bagi para pekerja agar setiap melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih tanggungjawab dan dapat diselesaikan dengan baik.” Selanjutnya, Pendidikan dan pelatihan menurut Hasibuan (2016) merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Tujuan Pendidikan dan Pelatihan berberapa keuntungan dengan melakukan pendidikan dan pelatihan terhadap para pegawai yang nantinya juga akan membawa keuntungan bagi organisasi, diantaranya :

1. Mendorong pencapaian pengembangan diri pegawai
2. Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang dan memiliki pandangan tentang masa depan kariernya.
3. Membantu pegawai dalam menangani konflik dan ketegangan.
4. Meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja.
5. Menjadi jalan untuk perbaikanketerampilan dalam bersosialisasi dan berkomunikasi.
6. Membantu menghilangkan ketakutan dalam mencoba hal-hal baru dalam pekerjaan.
7. Menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi

b. Indikator Pendidikan dan Pelatihan Kerja

1. Kurikulum pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja.
2. Relevansi isi pembelajaran dengan topik pelatihan yang dilaksanakan.
3. Efektifitas sasaran yang menjadi tolak ukur tercapainya suatu program pelatihan.
4. Membangun Integritas peserta pelatihan dalam membangun integritas kelompok agar terjalin komunikasi pasca pelatihan.

2.1.4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja menjadi faktor utama bagi setiap pegawai dalam melaksanakan tugas saat bekerja. Disiplin menjadi sarana peringatan bagi pegawai untuk merubah sikap dan sifat agar memiliki rasa tanggungjawab atas tugas yang telah diberikan.

a. Pengertian Disiplin kerja

Hamali (2016) menyatakan disiplin merupakan suatu sikap yang ditunjukkan pegawai dengan mencerminkan rasa hormat dan patuh atas peraturan serta ketetapan dari organisasi maupun perusahaan yang membuat pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela atas peraturan dan ketetapan yang telah di buat oleh oraganisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap kesediaan dan kesadaran diri pegawai untuk menaati segala peraturan, norma dan ketetapan yang berlaku pada organisasi atu perusahaan. Serta menurut Fahmi (2017, 75) Disiplin adalah kerja yang juga diartikan sebagai tingkat kepatuhan maupun ketaatan pegawai untuk taat terhadap aturan yang berlaku dan siap menerima konsekuensi apabila pegawai

melanggar peraturan-peraturan yang telah menjadi ketetapan oraganisi atau perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2016) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai, diantaranya ;

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi yang di berikan oraganisasi atau perusahaan terhadap pegawai. Kompensasi menjadi tolak ukur dan semangat para pegawai apabila dalam malakun pekerjaan sesuai dengan aturan dan kebijakan yang berlaku serta dapat mengerjakan tugas secara cepat, tepat efektif dan efesien.
2. Ada tidaknya keteladanan seorang pemimpin dalam perusahaan yang menjadi contoh buruk bagi pegawai atau bawahan. Keteladanan pimpinan juga menjadi salah satu perhatian dan contoh bagi bawahan bagaimana pimpinan organisasi dapat mengendalikan diri sesuai dengan aturan yang berlaku
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan oleh pegawai. Aturan yang ditetapkan apabila masih belum jelas akan menjadi pengaruh buruk terhadap kedisiplian pegawai.
4. keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan yang menjadikan bawahan terasa tidak nyaman dalam bekerja. Keberanian yang diambil atas setiap masalah akan manjadikan perlindungan bagi semua pegawai atas permasalahan maupun pelanggaran.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan sehingga pegawai berkerja dengan semena-mena tanpa ada rasa tanggungjawab sehingga perkerjaan berjalan tidak efektif dan efesien.
6. Ada tidaknya rasa perhatian terhadap para pegawai yang dapat meningkatkan rasa nyaman dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin yang dapat menjadi contoh bagi para pegawai.

c. Dimensi Indikator Disiplin Kerja

Adapun dimensi dan indikator disiplin yang kerja dari teori dan pendapat para ahli, yaitu menurut Rivai (2014) dimensi dan indikator disiplin kerja meliputi :

- 1) Dimensi taat terhadap waktu
 - a. Jam masuk kerja
 - b. Jam istirahat
 - c. Jam pulang kerja.
- 2) Dimensi taat terhadap peraturan perusahaan
 - a. Cara berpakaian
 - b. Tingkah laku bekerja
 - c. Kepatuhan bekerja
- 3) Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
 - a. Tanggung Jawab kerja
 - b. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan

- 4) Dimensi taat terhadap aturan lainnya
 - a. Norma yang berlaku

2.1.5. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan menjadi hal penting dalam sebuah organisasi dalam menciptakan dan meningkat semangat kerja karyawan. Dalam pelaksanaannya karyawan harus mempunyai dorongan dan kemauan yang kuat yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri. Kalau karyawan tidak mempunyai motivasi yang baik maka tujuan dari kerja tidak akan tercapai.

a. Pengertian Motivasi

Menurut Mangkunegara (2011:184) motivasi berasal dari kata motif yang merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam diri pegawai yang harus dipenuhi agar pegawai dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Jadi motivasi adalah sebuah kondisi pegawai yang di gerakkan dengan adanya dorongan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan Pengertian Motivasi menurut Sutrisno (2016), menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor dorongan dalam diri seseorang untuk mengerjakan aktifitas dalam melakukan pekerjaan, maka dari motivasi dapat di sebut juga sebagai pendorong perilaku seseorang. Sutrisno (2016), mengatakan bahwa motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis.

b. Faktor-faktor Pendorong Motivasi

Sutrisno (2016) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut :

1. Faktor Intern

Faktor intern merupakan pemberian motivasi yang mempengaruhi seseorang dari dalam antara lain, keinginan untuk dapat hidup , keinginan untuk dapat memiliki keinginan untuk memperoleh pengakuan keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga memiliki peran untuk meningkatkan motivasi dan juga bisa sebagai peran lemahnya motivasi seseorang faktor-faktor eksternal tersebut diantara kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi, yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan bertanggung jawab peraturan yang fleksibel.

c. Tujuan Motivasi

Tujuan pemberian motivasi menurut Sunyoto (2013) sebagai berikut:

- 1) Membangkitkan gairah dan semangat pegawai dalam bekerja
- 2) Meningkatkan budi pekerti dan kepuasan pegawai dalam bekerja
- 3) Mengembangkan produktivitas pegawai dalam bekerja
- 4) Menjaga loyalitas dan kestabilan pegawai dalam bekerja
- 5) Menjaga kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Membuat suasana dan hubungan baik dalam bekerja
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai
- 9) Memajukan kesejahteraan pegawai
- 10) Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai akan tugas-tugasnya

- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan sarana dan prasarana serta bahan baku

d. Prinsip-prinsip Motivasi

Adapun Prinsip-prinsip Motivasi yang di definisikan Menurut A. P. Mangkunegara (2009) berikut beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai yaitu:

1) Prinsip Partisipasi

Dalam prinsip ini motivasi yang diberikan yakni memberikan kesempatan kepada pegawai untuk ikut serta partisipasi terhadap organisasi atau perusahaan dalam menentukam dan mencapai tujuan organisasi.

2) Prinsip Komunikasi

Dalam prinsip ini komunikasi merupakan suatu kegiatan yang mencakup segala hal terutama yang berkaitan dengan tugas dan informasi yang jelas sehingga dapat mempermudah pegawai dalam menerima motivasi.

3) Prinsip mengakui peran bawahan

Dalam prinsip ini memiliki peran penting dimana seorang pimpinan harus mengakui pegawai didalam mencapai tujuan organisasi, dengan adanya pengakuan sebagai bawahan oleh piminan maka pegawai akan lebih mudah termotivasi.

4) Prinsip Pendelegasia Wewenang

Dalam prinsip ini pemimpin akan memberikan wewenang sewaktu kapada pegawai dalam pengambilan keputusan, maka dengan adanya

pemberian wewenang tersebut pegawai akan lebih termotivasi dalam mencapai tujuan organisasi.

5) Prinsip Pemberian Perhatian

Dalam prinsip ini pemimpin diharapkan selalu memberikan perhatian kepada pegawai agar selalu memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan apa yang menjadi harapan perusahaan atau pimpinan.

e. Faktor-faktor Motivasi

Menurut (Saydam, 2005) terdapat faktor-faktor motivasi sebagai berikut:

1) Faktor internal dari diri pegawai itu sendiri, yang meliputi:

- a. Kematangan pribadi
- b. Tingkat pendidikan
- c. Hasrat dan harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Kelelahan dan kebosanan
- f. Kepuasan kerja

2) Faktor eksternal dari pegawai antara lain:

- a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervise yang baik
- d. Mendapat penghargaan atas kinerja
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang berlaku

3) Indikator Motivasi

Adapun Indikator dari Motivasi Kerja menurut Mangkunegara dalam Fadillah, W, & Budiarmo (2013) adalah sebagai berikut :

1) Tanggung Jawab

Memiliki pribadi yang tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan.

2) Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3) Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4) Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan tunjangan atas pekerjaan yang dilakukan.

5) Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk terus bisa mengembangkan dan menguasai pekerja

2.1.6. Kemampuan SDM

Setiap manusia memiliki kemampuan yang berbeda dan bukan berarti menganggap individu lainnya memiliki kemampuan yang rendah. Kita harus mengakui bahwa setiap orang atau individu memiliki kekuatan dan kelemahan yang bisa membuat dirinya relatif unggul atau kurang dalam kemampuan untuk melaksanakan tugas serta aktivitas tertentu. Dari sudut pandang manajemen, permasalahan yang timbul apakah kemampuan yang dimiliki oleh individu berbeda. Mereka memang berbeda, tetapi sebenarnya setiap individu mampu untuk memiliki kemampuan yang berbeda serta dapat memanfaatkan pengetahuan

guna meningkatkan kemampuan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik
Robbins (2008:57)

a. Pengertian Kemampuan SDM

Menurut Arini & Mukzam (2015) kemampuan merupakan hubungan erat antara kemampuan fisik dengan kemampuan mental yang dimiliki oleh masing-masing orang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2005:185) kemampuan adalah karakteristik individu yang bersifat konsisten serta berhubungan dengan kemampuan maksimal fisik dan mental seseorang. Kemampuan dapat juga menunjukkan sikap yang tanggung jawab serta konsisten atas suatu pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat meningkatkan prestasi secara maksimal.

b. Faktor yang mempengaruhi kemampuan sumber daya manusia

1) Faktor Kemampuan intelektual

Kemampuan yang terdapat pada setiap individu untuk menjalankan kegiatan mental.

2) Faktor kemampuan fisik

Kemampuan fisik diperlukan dalam melaksanakan tugas yang menuntut penggunaan stamina, kecekatan, kekuatan dan bakat sejenis

c. Indikator kemampuan kerja

1) Tingkat pendidikan formal yang dimiliki

2) Pelatihan teknis yang pernah diikuti

3) Kemampuan menguasai pekerjaan

4) Petunjuk teknis pekerjaan

2.1.7. Kinerja pegawai

Kinerja merupakan sesuatu tingkah laku yang ditampilkan dengan nyata oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan kedudukan atau peran pada instansinya. kinerja adalah sebuah hasil dari suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang di harapkan organisasi dan tidak melanggar hukum serta norma dan etika yang berlaku di masyarakat maupun perusahaan.

a. Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan (2016), kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang atas beban tugas yang di berikan kepadanya. Menurut Moeheriono (2014) kinerja adalah sebuah gambaran atas tingkat pencapaian dalam melaksanakan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi yang tersusun di dalam suatu perencanaan suatu organasi. Sedangkan menurut Menurut Stolovitch dan Keeps dalam Edison et al (2016) kinerja adalah serangkaian hasil yang telah dicapai serta mengarah pada tindakan pencapaian dan pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

b. Kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor menurut Simajuntak (2011) diantaranya :

1) Faktor Individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat

dikelompokkan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

- 2) Faktor dukungan organisasi, setiap melaksanakan tugas seorang pegawai perlu adanya dukungan organisasi yang ada di tempat kerja. Dukungan tersebut bisa berupa sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan serta pengorganisasian. Pengorganisasian yang dimaksud adalah adanya kejelasan terhadap setiap pegawai tentang sasaran yang harus dicapai serta melakukan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.
 - 3) Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang tergantung dengan kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis guna membangun semangat kerja yang optimal.
- c. Indikator kinerja menurut Sutrisno (2016) antara lain :
- 1) Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan.
 - 2) Pengetahuan pekerjaan, yaitu terkait dengan pengetahuan terhadap tugas yang secara langsung berpengaruh pada kuantitas dari hasil kerja.
 - 3) Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif dalam penanganan masalah yang timbul selama melaksanakan pekerjaan.
 - 4) Sikap yaitu tingkat laku dalam setiap melaksanakan tugas.
 - 5) Disiplin waktu dan absensi.

2.2. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu yang terkait dengan topik penelitian ini adalah :

Tabel 2.1

Nama Peneliti/ Tahun	Judul penelitian	Varibel	Teknik analisis	Hasil Penelitian
(Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa, 2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	<i>Independent</i> : Motivasi, Disiplin Kepuasan <i>Dependent</i> : Kinerja Karyawan	penelitian asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.	secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
Indra Syahputra1), Jufrizen2)* 2019	Pengaruh Diklat, Promosi, dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Pegawai	<i>Independent</i> : Diklat, Promosi, Kepuasan Kerja <i>Dependent</i> : Kinerja Pegawai	uji asumsi klasik, regresi linear berganda ,uji hipotesis dan uji koefisien determinasi	secara parsialdiklat, promosi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerjapegawai. Secara simultan diklat, promosi dankepuasan kerja berpengaruhsignifikan terhadap kinerja pegawai.
Kevin C. Tangkawarouw ¹ Victor P. K. Lengkong ² Genita G. Lumintang ³ , 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Wenang Indah	<i>Independent</i> : Lingkungan kerja, Kemampuan kerja, <i>Dependent</i> : Kinerja Karyawan	analisis regresi linear berganda	secara simultan diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja diperoleh nilai F dan nilai signifikansi yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan di PT. SuryaWenang Indah.

Sumber : Peneliti Terdahulu

Tabel 2.1

Nama Peneliti/ Tahun	Judul penelitian	Varibel	Teknik analisis	Hasil Penelitian
Andi Eldi Indra Malka1 Abdul Rahman Mus2 Muchtar Lamo3 2020	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	<i>Independent</i> : Disiplin kerja, Motivasi kerja, Kemampuan Kerja <i>Dependent</i> : Kinerja Karyawan	analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda	bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Imam Ghozali, 2017	Pengaruh motivasi kerja, Kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar	<i>Independent</i> : Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, Kemampuan Kerja <i>Dependent</i> : Kinerja Pegawai	analisis regresi linear berganda	secara parsial variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar
Tengku Indraputra dan Endang Sutrisna, 2013	Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja, dan Kinerja	<i>Independent</i> : Disiplin, Motivasi kerja, Budaya Kerja <i>Dependent</i> : Kinerja	pendekatan kuantitatif yang bertujuan menggambarkan fenomena tertentu secara lebih konkrit dan terperinci	menunjukkan disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana perubahan variabel disiplin secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Patricia M. Sahanggamu1 Silvy L. Mandey2	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya	<i>Independent</i> : Pelatihan kerja, Motivasi, Disiplin Kerja <i>Dependent</i> : Kinerja Karyawan	analisis regresi berganda	menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Peneliti Terdahulu

Tabel 2.1

Nama Peneliti/ Tahun	Judul penelitian	Varibel	Teknik analisis	Hasil Penelitian
Yohanes R. Nababan1Hendr a N. Tawas2Jantje Uhing3	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pln(Persero) Areamanado	<i>Independent</i> : Pendidikan, Pelatihan kerja, <i>Dependent</i> : Kinerja Karyawan	analisis regresi linear berganda	yaitu: pertama, pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado; dan kedua, pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado

Sumber : Peneliti Terdahulu

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar terkait alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran yang diajukan untuk melakukan penelitian ini berdasarkan hasil dari telaah teoritis seperti yang telah diuraikan sebelumnya. Kerangka pemikiran, dapat memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel penelitian yang digunakan. Kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil pada telaah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya. Variabel yang digunakan adalah diklat kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kemampuan SDM, dan kinerja pegawai.

Permasalahan umum yang terkait dengan kinerja

Masalah Kinerja di Inspektorat Daerah Kab. Lumajang

Landasan Teoritis	Landasan Emperis
<ol style="list-style-type: none"> 1. Teori Pendidkan dan Pelatihan Gomes (2013), Hasibuan (2016) 2. Teori Disiplin Hamali (2016), Fahmi (2017, hal 75), Rivai (2014) 3. Teori Motivasi Kerja Mangkunegara (2011:184), Sutrisno (2016), Sunyoto (2013), A. P. Mangkunegara (2009), Saydam (2005), Fadillah, W, & Budiarmo (2013) 4. Teori Kemampuan Kerja Robbins (008:57), Arini & Mukzam (2015), Kinicki (2005:185) 5. Teori Kinerja Pegawai Hasibuan (2016), Moeheriono (2014), Edison et al (2016), Simajuntak (2011), Sutrisno (2016) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai, Yohanes R. Nababan¹ Hendra N. Tawas² Jantje Uhing³ (2016), Patricia M. Sahangggamu¹ Silvy L. Mandey² (2014), Indra Syahputra¹, Jufrizen² (2019) 2. Pengaruh Disipin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Andi EldiIndra Malka¹, Abdul Rahman Mus², Muchtar Lamo³ (2020), Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa (2020), Patricia M. Sahangggamu¹ Silvy L. Mandey² (2014) 3. Pngaaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai, Imam Ghozali (2017), Andi EldiIndra Malka¹, Abdul Rahman Mus², Muchtar Lamo³ (2020), Tengku Indraputra dan Endang Sutrisna (2013), Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa (2020), Patricia M. Sahangggamu¹ Silvy L. Mandey² (2014) 4. Pengaruh kemampuan SDM terhadap Kinerja Pegawai, Imam Ghozali (2017), Andi EldiIndra Malka¹, Abdul Rahman Mus², Muchtar Lamo³ (2020), Kevin C. Tangkawang¹, Victor P. K. Lengkong², Genita G. Lumintang³.

Hipoteses

Uji Instrumen

Uji Asumsi Klasik

Uji Hipoteses

Hasil dan Pembahasan

Gambar : 2.1

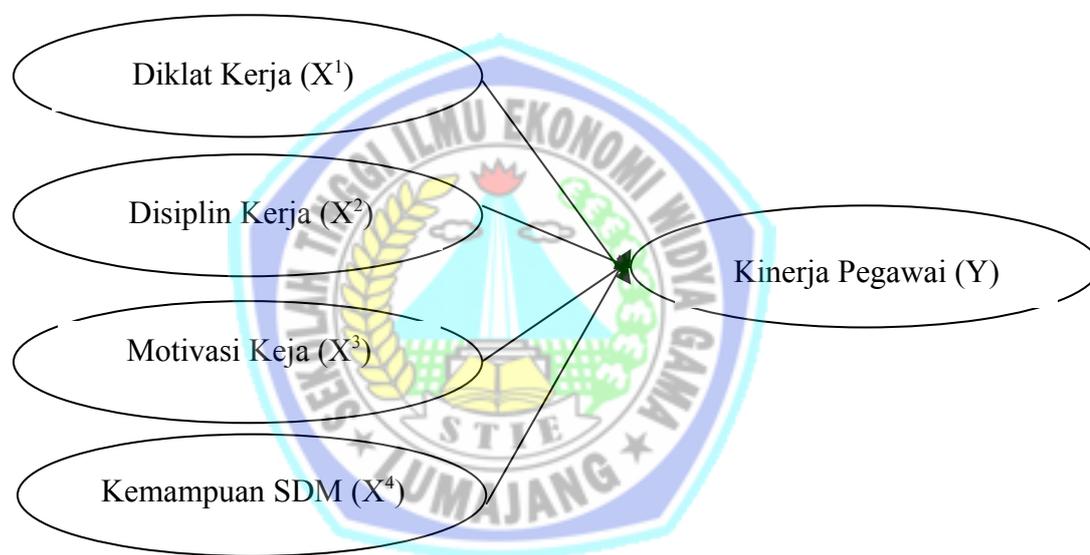
Kerangka Pemikiran

Sumber : Pemikiran Peneliti

2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka, maka peneliti menggunakan beberapa faktor yang kemungkinan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai sehingga di dalam penelitian ini menggunakan diklat kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan SDM sebagai variable independent dan dihubungkan dengan kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang sebagai variable dependent.

Kerangka konseptual secara garis besar dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar : 2.2

Kerangka Konseptual

Sumber : Indra Syahputra¹, Jufrizen² (2019), Rivai (2014), Fadillah, W, & Budiatmo (2013), Imam Ghozali (2017), Sutrisno (2016).

2.5. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan hipotesis yang dinyatakan oleh peneliti dengan berdasarkan kerangka teori. Pengertian hipotesis penelitian adalah jawaban atau kesimpulan sementara atas permasalahan penelitian yang diyakini kebenarannya. Hipotesis penelitian yang diajukan oleh peneliti diantaranya :

a. Hipotesis Pertama

Gomes (2013) mengatakan, "Pendidikan dan pelatihan adalah setiap usaha yang dilakukan guna untuk memperbaiki performansi dengan cara memberikan kesempatan belajar bagi pekerja agar setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dapat diselesaikan dengan baik.

Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Patricia M. Sahanggamu¹ Silvy L. Mande² (2014) dengan judul pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan rakyat dana raya yang menyatakan diklat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Indra Syahputra¹, Jufrizen² (2019) dengan judul pengaruh pengaruh diklat, promosi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tamiang menyatakan menyatakan diklat kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yaitu pengaruh diklat kerja terhadap kinerja pegawai dapat diperkuat dengan hipotesis. Maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

H1 : Terdapat pengaruh Diklat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat
Daerah Kabupaten Lumajang

b. Hipotesis Kedua

Hasibuan (2016) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap kesediaan dan kesadaran diri pegawai untuk menaati segala peraturan, norma dan ketetapan yang berlaku pada organisasi atau perusahaan.

Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh ndi Eldi Indra Malka¹ Abdul Rahman Mus² ,Muchtari Lamo³ (2020) dengan judul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Tengku Indraputra dan Endang Sutrisna (2013) dengan judul disiplin, motivasi, budaya kerja, dan kinerja yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat diperkuat dengan hipotesis. Maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

H2 : Terhadap pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang

c. Hipotesis Ketiga

Sutrisno (2016), menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor dorongan dalam diri seseorang untuk mengerjakan aktifitas dalam melakukan pekerjaan, maka dari motivasi dapat di sebut juga sebagai pendorong perilaku seseorang.

Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sandhi Fialy Harahap Satria Tirtayasa (2020) dengan judul pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (persero) Kantor Cabang Kualanamu yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat diperkuat dengan hipotesis. Maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah :

H3 : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang

d. Hipotesis Keempat

Kinicki (2005:185) kemampuan adalah karakteristik individu yang bersifat konsisten serta berhubungan dengan kemampuan maksimal fisik dan mental seseorang. Kemampuan dapat juga menunjukkan sikap yang tanggung jawab serta konsisten atas suatu pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat meningkatkan prestasi secara maksimal.

Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh ndi Eldi Indra Malka¹ Abdul Rahman Mus² ,Mughtar Lamo³ (2020) dengan judul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai yang menyatakan bahwa kemampuan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yaitu pengaruh kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dapat diperkuat dengan hipotesis. Maka hipotesis ke empat dalam penelitian ini adalah :

H4 : Terdapat pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang

