

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

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

##### ***Job Performane Theory***

Menurut Colquitt Et Al sebagaimana dikutip dalam penelitian Diansyah dan Tatang Saepul, “*Job performance is the value og the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively to organizational goal accomplishment*”. Dalam teori ini menekankan inti dari *performance* adalah himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi untuk mencapai suatu tujuan organisasi.<sup>1</sup> Teori ini juga yang mendasari peneliti memilih kinerja karyawan sebagai variabel dependen, karena variabel tersebut merupakan perilaku yang diharapkan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi atau tujuan perusahaan.

#### **1. Pelatihan**

##### **a. Pengertian**

Pelatihan (*training*) atau pengembangan (*development*) adalah investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan, melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat

---

<sup>1</sup> Diansyah dan Tatang Saepul, “*Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Mikro Laju Cluster Jakarta 2 PT. Bank CIMB Niaga Tbk*”, Jurnal Online Internasional & Nasional Vol.20 N0.1 Januari-juni 2017.

menggunakannya dalam pekerjaan. Pasa dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru.<sup>2</sup>

Menurut Wilson Bangun dikutip dalam Machmed Tun Ganyang, pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.<sup>3</sup> Pada awalnya, pelatihan karyawan hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, sekarang pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial. Manajemen kini bersama-sama dengan para karyawan untuk mengidentifikasi tujuan dan sasaran strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Para manajer perusahaan sudah menyadari bahwa pelatihan menjadi salah satu hal penting dalam upaya meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Untuk karyawan lama, pelatihan digunakan sebagai dasar peningkatan dan perpindahan pekerjaan. Biasanya, pekerjaan yang lebih tinggi akan menuntut tanggung jawab yang lebih besar, sehingga mengharuskan karyawan mengikuti pelatihan. Demikian pula, perpindahan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang setingkat, perlu dilakukan pemahaman

---

<sup>2</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2016, hlm: 370

<sup>3</sup> Ganyang Machmed Tun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: In Media, 2014, hlm 72

tentang pekerjaan tersebut melalui pelatihan karyawan. Tanpa pelatihan, sulit bagi seorang karyawan dapat mengenali dengan baik pada pekerjaan barunya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan akan memberikan suatu keuntungan pada pihak karyawan dan perusahaan.<sup>4</sup>

### **b. Tujuan dan Manfaat Pelaksanaan Pelatihan**

Berikut ini beberapa tujuan perusahaan dalam memberikan pelatihan :

1) Menambah pengetahuan baru

Artinya perusahaan karyawan akan bertambah dari sebelumnya. Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara tidak langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.

2) Mengasah kemampuan karyawan

Maksudnya kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal. Atau dengan kata lain karyawan yang dulunya tidak memiliki kemampuan, maka setelah mengikuti pelatihan menjadi lebih mampu untuk mengerjakan pekerjaannya.

3) Meningkatkan keterampilan

Artinya karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Di samping memiliki pengetahuan, karyawan juga diharapkan lebih terampil untuk mengerjakan pekerjaannya.

---

<sup>4</sup> *Ibid*, hlm, 203

#### 4) Meningkatkan rasa tanggung jawab

Artinya karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan. Pelatihan juga akan meminimalkan dari sikap masa bodoh atau tidak peduli karyawan dengan kebijakan atau peraturan perusahaan. Dengan memiliki rasa tanggung jawab, tentu karyawan akan bekerja lebih serius, sehingga hasil pekerjaannya menjadi lebih baik.

#### 5) Meningkatkan ketaatan

Artinya dengan mengikuti pelatihan karyawan menjadi lebih taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Biasanya dengan mengikuti pelatihan maka karyawan diberitahu tentang segala suatu kebijakan dan aturan perusahaan.<sup>5</sup>

Adapun manfaat yang diterima dari pelaksanaan pelatihan, ialah sebagai berikut:

- 1) Produktivitas karyawan diharapkan menjadi lebih efektif setelah mengikuti program pelatihan.
- 2) Melalui pelatihan standar kerja karyawan diharapkan tercapai dengan waktu yang lebih efisien.
- 3) Pelatihan dapat menghemat biaya perawatan peralatan atau mesin karena ditangani oleh karyawan yang terlatih.

---

<sup>5</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016, hlm, 110

- 4) Pelatihan dapat menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan antar sesama karyawan.
- 5) Pelatihan dapat memotivasi karyawan untuk memenuhi syarat guna pengembangan sumber daya manusia, sehingga karyawan akan terus memperbaiki diri.<sup>6</sup>

### **c. Indikator Pelatihan**

Berikut ada beberapa hal yang dapat digunakan untuk mengukur pelatihan, sebagai berikut :

- 1) Instruktur

Pelatih memiliki syarat-syarat yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

- 2) Peserta

Peserta yang mengikuti pelatihan sudah sesuai kualifikasi yang ditentukan.

- 3) Materi

Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan.

- 4) Metode

Metode yang digunakan pun sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

- 5) Tujuan

Tujuan yang telah ditetapkan, sebagaimana awal tujuan diadakannya pelatihan guna untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Ganyang Machmed Tun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: In Media, 2014, hlm 74-75

#### **d. Pelatihan berdasarkan Perspektif Islam**

Dalam perspektif islam, pelatihan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Oleh sebab itu, manusia diberikan keistimewaan oleh Allah melebihi makhluk lainnya, manusia bisa mengembangkan potensinya, seperti yang tercantum dalam surah Al-Isra [17]: 70:

Artinya :

“ Dan sesungguhnya telah kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan.”<sup>8</sup>

Yang dimaksud dengan Allah SWT telah memuliakan manusia dengan makhluk lainya adalah karena manusia dikaruniakan pengetahuan, akal, bentuk yang paling baik, setelah wafat jenazahnya dianggap suci dan lain

---

<sup>7</sup> Maya Siti Umayu, “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Danareksa Sekuritas”, Intitutional Repositories & Scientief Journals, 2016, hlm, 34.

<sup>8</sup> “ Surat Al-Isra Ayat 70 Arab, Latin, Terjemahan Arti Bahasa Indonesia”, <https://tafsirweb.com/4674-surat-al-isra-ayat-70.html>, diakses pada 24 November 2019, 2019

sebagainya. Karena itu manusia bisa dengan leluasa dapat menaiki kendaraan, dilautan dengan menaiki perahu-perahu, diberikan mereka rezeki dari yang baik-baik dan Allah lebihkan mereka atas kebanyakan makhluk yang telah Allah ciptakan, seperti hewan-hewan ternak dan hewan-hewan liar dengan kelebihan yang sempurna.<sup>9</sup>

Dari hal tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengetahuan ataupun akal yang sudah dikaruniai Allah kepada umatnya untuk bisa mendapatkan rezekinya. Contohnya saja dalam pekerjaan untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi atau perusahaan dilakukan pelatihan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang kita miliki.

## **2. Efikasi diri a.**

### **Pengertian**

Efikasi diri menurut Bandura adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.<sup>10</sup>

Menurut Baron dan Byrne efikasi diri ialah sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi

---

<sup>9</sup> Zainal Veithzal Rivai, “*Islamic Human Capital Management*”, Jakarta : Rajawali Pers, 2014, hlm, 238

<sup>10</sup> Ghufron M.Nur dan S Rini Risnawita, “*Teori-Teori Psikologi*”, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012, hlm:73

hambatan.<sup>11</sup> Menurut Mukrodi efikasi diri adalah suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan.<sup>12</sup>

Seseorang dengan efikasi diri tinggi, percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit, orang dengan efikasi diri yang rendah cenderung akan mudah menyerah. Sementara orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha keras untuk mengatasi tantangan yang ada. Gist mengungkapkan , yang menunjukkan bukti bahwa perasaan efikasi diri memainkan satu peran penting dalam memotivasi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan tertentu.

Efikasi diri secara umum tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki, tetapi berkaitan dengan keyakinan individu mengenai hal yang dapat dilakukan dengan kecakapan yang ia miliki seberapa pun besarnya. Efikasi diri akan mempengaruhi beberapa aspek dari kognisi dan perilaku

---

<sup>11</sup> *Ibid*, hlm: 74

<sup>12</sup> Mukrodi, “ *Pengaruh Self Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan*”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 52, No.1, November 2017, hlm, 164.



seseorang. Oleh karena itu, perilaku satu individu akan berbeda dengan individu yang lain.

### **b. Indikator Efikasi Diri**

Berikut ada beberapa hal yang dapat digunakan untuk mengukur efikasi diri, sebagai berikut:

1) *Level* (Tingkat)

Mengukur tingkat kemampuan dalam menghadapi suatu hal.

2) *Strength* (Kekuatan)

Tingkat kekuatan dan kegigihan dalam menghadapi tugas atau apapun.

3) *Generality* (Umum)

Kesiapan dalam menghadapi situasi yang ada.<sup>13</sup>

### **c. Efikasi Diri berdasarkan Perspektif Islam**

Efikasi diri berkaitan dengan persepsi seseorang tentang kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuannya berpengaruh pada motivasi seseorang yang kemudian akan mendorong individu tersebut berusaha yang lebih keras. Allah SWT berfirman dalam QS. Al- Ra'd [13]: 11:

---

<sup>13</sup> Ghufroon M.Nur, dan S Risnawita Rini , “*Teori-Teori Psikologi*”Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012, hlm, 80.



Artinya :

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukn terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain dia”.<sup>14</sup>

Dari ayat tersebut sebagaimana firman Allah, Allah tidak akan merubah nasib seseorang jika individu tersebut tidak berusaha merubah nasibnya. Sama halnya saat bekerja, usaha yang dilakukan seseorang bergantung pada seberapa besar keyakinan terhadap kemampuannya.

Semakin kuat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya maka akan semakin besar usaha yang dilakukannya, dan sebaliknya. Sehingga nantinya hal

---

<sup>14</sup>“ *Surat Al-Rad Ayat 11 Arab, Latin, Terjemahan Arti Bahasa Indonesia*”, <https://tafsirweb.com/3971-surat-ar-rad-ayat-11.html>, diakses pada 25 November 2019, 2019

tersebut memengaruhi pada kinerja yang diciptakan oleh seseorang tersebut.

### **3. Keterikatan karyawan**

#### **a. Pengertian**

Keterikatan karyawan menurut Gallup dikutip dari Venna Trilolita Putri Ardi, dkk, adalah ikatan kerja yang melibatkan karyawan secara penuh dan mau benar-benar terikat dalam suatu organisasi. Ikatan kerja yang dimaksud ialah ikatan yang melibatkan karyawan secara penuh atau keseluruhan, baik secara kognitif, atau secara emosi terlibat, karena dalam keterikatan karyawan dua hal tersebut secara penuh dilibatkan untuk membentuk hubungan yang penuh arti.<sup>15</sup>

#### **b. Jenis – jenis Keterikatan Karyawan**

Menurut Blessing White dikutip dari Yudi Muliawan, dkk, ada beberapa jenis-jenis dari keterikatan karyawan, yaitu :

1) Yang terkait (the engaged)

Karyawan yang berada di posisi terikat ini merupakan karyawan yang sepenuhnya terikat, yaitu tingkat kontribusinya tinggi, juga tingkat kepuasannya tinggi.

---

<sup>15</sup> Venna Trilolita Putri Ardi, dkk, “ *Pengaruh Self Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan*” Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.52, NO.1, November 2017, hlm, 165.

2) Hampir terikat (almost engaged)

Karyawan ini merupakan karyawan yang perannya cukup kritikal. Mereka mungkin tidak selalu konsisten, tapi mereka tahu apa yang harus mereka kerjakan.

3) Pebulanmadu dan Hamster (honeymooners & hamster)

Karyawan pebulanmadu seringkali benar-benar suka berada di organisasi tersebut, tapi karyawan tipe ini bermalas-malasan. Lain halnya dengan karyawan tipe hamster, dimana karyawan ini mungkin saja bekerja keras, tapi layaknya seperti hamster yang “berlari di atas roda”.

4) Si Jatuh & Terbakar (crash & burners)

Tipe karyawan yang berkontribusi dan bekerja sangat keras untuk organisasinya, tapi sering kali tipe ini tidak menikmati pekerjaannya.

5) Yang Tidak Terikat (the disengage)

Karyawan tipe ini sering kali tidak mau dengan organisasinya, dan tidak jelas apa yang dia butuhkan dalam bekerja ini. Jelas sekali bahwa kontribusinya rendah dan tingkat kepuasannya pun rendah.

### c. Indikator Keterikatan Karyawan

Berikut ada beberapa hal yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan :

1) Aspek *Vigor* (semangat)

Aspek ini ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk

berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya.

2) Aspek *Dedication* (dedikasi)

Aspek ini ditandai dengan oleh perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan.

3) Aspek *Absorption* (penghayatan)

Aspek ini ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, menikmati pekerjaan, waktu berlalu begitu cepat dan individu merasa senang dalam bekerja.<sup>16</sup>

#### 4. Kinerja karyawan

##### a. Pengertian

Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu.<sup>17</sup> Menurut Mathis dan Jackson dikutip dari Mahendro Sumardjo dan Priansa Donni Juni menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan

---

<sup>16</sup> Venna Trilolita Putri Ardi, Endang Siti Astuti, M. Cahyo Widyo Sulisty, “Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employee Engagement* dan *Kinerja Karyawan*”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol.52 No.1 November 2017.

<sup>17</sup> Ganyang Machmed Tun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: In Media, 2014, hlm 186.

atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya.<sup>18</sup>

Dan menurut Rivai dan Sagala dikutip dari Mahendro Sumardjo dan Priansa Donni kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.<sup>19</sup>

### **b. Faktor – faktor terkait Kinerja**

Berdasarkan pengertian tersebut ada beberapa faktor penting yang terkait dengan kinerja yaitu:

#### 1) Efektivitas

Efektivitas pada umumnya dihibungkan dengan kinerja. Semakin banyak hasil kerja yang dapat disumbangkan oleh seorang karyawan, maka semakin efektif karyawan tersebut.

#### 2) Efisiensi

Efisiensi berhubungan dengan berbagai cara yang tepat dalam melaksanakan tugas sehingga dapat menghemat waktu, tenaga, dan biaya.

#### 3) Tugas

Kinerja diukur berdasarkan hasil pelaksanaan tugas oleh masing-masing karyawan pada berbagai bidang yang ada di perusahaan.

---

<sup>18</sup> Sumardjo Mahendro dan Priansa Donni Juni, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-konsep Kunci*, Bandung: Alfabeta, 2018, hlm, 193.

<sup>19</sup> *Ibid*, hlm, 193.

#### 4) Periode tertentu

Pengukuran kinerja pada umumnya dilakukan untuk menilai efektivitas dan efesinesi kerja pada karyawan pada suatu periode tertentu.<sup>20</sup>

### **c. Indikator Kinerja**

Berikut ada beberapa hal yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan :

#### 1) Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang diusulkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

#### 2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut.

#### 3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

---

<sup>20</sup> Ganyang Machmed Tun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: In Media, 2014, hlm 188.



#### 4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

#### 5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

### **d. Kinerja Karyawan berdasarkan Perspektif Islam**

Adapun pandangan Islam tentang kinerja yang dijelaskan dalam QS. At- Taubah [9]: 105 :

Artinya :

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang

nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”<sup>21</sup>

Dari ayat ini bahwasanya Allah pasti akan memberika balasan setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melakukan pekerjaan dengan baik serta menunjukkan kinerjanya yang baik pula bagi suatu organisasi, maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari suatu kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Dan Allah juga akan membalaskannya (derajat) perbuatan mereka sesuai dengan apa yang mereka lakukan.

## **B. Telaah Pustaka**

Pada bab ini, peneliti akan memaparkan beberapa peneliti terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini. Adapun tujuan dari pemaparan kajian terdahulu ini adalah untuk menentukan posisi penelitian serta menjelaskan perbedaannya. Adapun penelitian terdahulu yang peneliti maksud adalah sebagai berikut:

---

<sup>21</sup>“*Surat Al-Ahqaf Ayat 19 Arab, Latin, Terjemahan Arti Bahasa Indonesia*”, <https://tafsirweb.com/9585-surat-al-ahqaf-ayat-19.html>, diakses pada 24 November 2019, 2019

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

Nama/ Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Pricilia K.Simbar, dkk / Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom (2019)	Variabel bebas : Pelatihan dan Kepemimpinan  Variabel terikat : Kinerja pegawai	Analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Manado.
Dadan Ahmad Fadili, dkk / Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan (2018)	Variabel bebas : Pelatihan kerja dan Pengembangan SDM  Variabel terikat : Kinerja karyawan	Analisis jalur ( <i>path analysis</i> )	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan korelasional antara variabel pelatihan dan pengembangan SDM yang memungkinkan terjadinya hubungan jalur

Nama/ Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			dari ketiga variabel yang diteliti. Pengaruh langsung dan tidak langsung pengembangan SDM lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
Muhammad Teguh Nuryadin, dkk / Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan dan Hubungan Antar Karyawan terhadap Kinerja Mantri pada PT.	Variabel bebas : latar belakang pendidikan, pengalaman, pelatihan, hubungan antar karyawan.  Variabel terikat: Kinerja mantri.	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mantri.

Nama/ Penelitian	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Bank Indonesia (persero) cabang samudera Banjarmasin (2019)	Rakyat tbk			
Mukrodi Pengaruh Efikasi terhadap Karyawan Express Kencana (Express Depok (2018)	Diri Kinerja PT. Lestari group)	Variabel bebas : efikasi diri  Variabel terikat : kinerja karyawan	Analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara efikasi diri dan kinerja.
Yannik danLelys Pengaruh Efikasi Pengembangan Karir Keterlibatan Karyawan	Ariyati / Diri, dan	Variabel bebas : efikasi diri, pengembangan karir dan keterlibatan karyawan	Analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Nama/ Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola SP Plaza Batam	Variabel terikat: kinerja karyawan		
Fazal Ur Rehman, dkk / Determining the Influence of Organizational Culture on Employee Performance: The Moderating Role of Self-Efficacy (2016)	Variabel bebas : organizational culture  Variabel terikat : employee performance  Variabel moderasi : Self efficacy	Analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan efikasi diri berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
Yudi Muliawan, dkk / Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee	Variabel bebas : keterikatan karyawan.	Analisis regresi linear sederhana	Hasil penelitian yang telah diuraikan dalam penelitian ini adalah bahwa

Nama/ Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Engagement) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang (2017)	Variabel terikat : kinerja karyawan.		terdapat pengaruh signifikan antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan.
Cindy Chandra dan Marcus Remiasa / Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Pt. Intiland Grande ( 2018)	Variabel bebas : employee engagement.  Variabel terikat : kinerja karyawan.	Analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Liem Chandra Purnama Soetrisno dan Eddy Madiono Sutanto / Pengaruh Keterikatan Kerja dan	Variabel bebas : keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasional.  Variabel terikat	Analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nama/ Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sukses Mekar Abadi (2017)	: kinerja karyawan.		
Shindie Aulia Joushan, Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. (Persero) Bekasi (2015)	Variabel bebas : budaya organisasi dan employee engagement  Variabel terikat : kinerja karyawan	Analisis deskriptif, analisis Structural Equation Modeling (SEM)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Berasal dari berbagai sumber, 2020



Dari berbagai penelitian terdahulu diatas, perbedaan pada penelitian ini adalah variabel bebas yaitu pelatihan, efikasi diri dan keterikatan karyawan dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, lalu metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Serta juga terdapat perspektif Islam tentang variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini.

### C. Hipotesis

Mengacu pada konsep dan tujuan penelitian maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Menurut dari Wexley dan Yuki dikutip dari Sarinah Sihombing, pelatihan adalah istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha terencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan *skill*, pengetahuan, dan sikap-sikap karyawan atau anggota organisasi.<sup>22</sup> Sebuah pelatihan juga perlu dilakukan kepada karyawan lama guna mengembangkan pengetahuan dan meningkatkan efektivitas dalam bekerja.

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat pelatihan yang diberikan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Diperkuat dengan hasil penelitian dari Priscilia K.Simbar, dkk (2019),dimana dalam penelitiannya menggunakan analisis regresi linear berganda dan hasil uji parsial

---

<sup>22</sup> Sihombing Sarinah, dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: In Media, 2015, hlm, 75.

menunjukkan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai signifikan p-value sebesar  $0,001 < 0,05$ .

Dadan Ahmad Fadili (2018), Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan metode *verifikatif path analys* dan pengambilan sampel menggunakan metode *proportionate stratified random sampling* serta melalui uji parsial diperoleh hasil pelatihan berpengaruh secara langsung dan tidak langsung dari kedua variabel endogen adalah sebesar 56,8%.

Melvin Grady Lolowang, dkk (2016), Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan analisis regresi linear berganda dan dimana hasil penelitian secara parsial menunjukkan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan p-value  $0,001 < 0,05$ . Berdasarkan teori dan penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H1 = Pelatihan diduga berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## 2. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja

Menurut Rizky dikutip dari yannik ariyati efikasi diri adalah, kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya, sehingga orang tersebut dapat memotivasi dirinya sendiri untuk melakukan tugasnya dan yakin bahwa dirinya dapat melakukan tugas yang sulit sekalipun.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Yannik Ariyati, Lelys, “ *Pengaruh Efikasi Diri, Pengembangan karir dan Keterlibatan karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola SP Plaza Batam*”, Jurnal Equilibiria, Vol.5, No.2, 2018, hlm 2.

Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat efikasi diri yang dimiliki maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Diperkuat dengan hasil penelitian dari Yannik Ariyati dan Lelys (2018), penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan melalui uji parsial diperoleh hasil dengan nilai signifikan  $0,005 < 0,05$  artinya efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja.

Mukrodi (2018), Penelitian ini menggunakan rumus koefisien *korelasi productment* dan dengan metode teknik kuesioner dan observasi dan melalui uji parsial diperoleh nilai signifikan sebesar  $5,531 > 2,009$  artinya efikasi diri terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Dan Venna Trilolita Putri Adi (2017), penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif dimana hasil penelitian secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar  $4,909 > 2,045$  menunjukkan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H2 = Efikasi Diri diduga berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### 3. Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja

Secara umum keterikatan Karyawan adalah sebuah tingkat komitmen dan keterikatan karyawan yang dimiliki terhadap

organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi.<sup>24</sup> Keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat Keterikatan karyawan yang dimiliki maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Diperkuat dengan hasil penelitian dari Agnes Wahyu Handoyo dan Roy Setiawan (2017), Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan melalui uji t diperoleh nilai signifikan sebesar  $2,01537 < 7,765$ .

Liem Chandra Purnama dan Madiono Sutanto (2017), Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan menggunakan metode kuantitatif dan hasil uji t nya diperoleh dengan nilai signifikan sebesar  $3,213 > 2,018$  maka keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja. Cindy Chandra dan Marcus Remiasa (2018), Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan menggunakan metode kuantitatif dan statistik deskriptif dan dimana hasil penelitian secara parsial menunjukkan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan teori dan penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H3 = Keterikatan karyawan diduga berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

---

<sup>24</sup> Agnes Wahyu Handoyo, Roy Setiawan, “ Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata”, Jurnal Agora, Vol. 5, No.1, 2017, hlm 1.

#### D. Kerangka Berpikir

Kerangka pikir adalah gambaran tentang hubungan antar variabel dalam suatu penelitian. Kerangka pikir di uraikan oleh jalan menurut kerangka yang logis. Didalam kerangka pikir inilah akan didudukkan masalah penelitian yang telah diidentifikasi dalam kerangka teoritis yang relevan, yang mampu menangkap, menerangkan, dan menunjuk prespektif terhadap/ dengan masalah penelitian.<sup>25</sup>

Kerangka berpikir ini sendiri bertujuan untuk memudahkan pemahaman dalam mencermati arah pembahasan dalam penelitian ini, yang disertai pandangan penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih detail mengenai keterkaitan antara variabel penelitian yang digunakan. Menurut Citra Indah Zuana dalam Muhammad Teguh Nuryadin, dkk menyatakan bahwa pelatihan dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan kerja seseorang karyawan dalam bidang kreativitas dan tata cara pelaksanaan kerja tertentu.<sup>26</sup>

Menurut Rizky dalam Yannik Aryati dan Lelys, menerangkan bahwa efikasi diri adalah kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya, sehingga orang tersebut dapat memotivasi dirinya sendiri untuk melakukan tugasnya, mencapai

---

<sup>25</sup> Muhammad, *Metedologi Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm, 75.

<sup>26</sup> Muhammad Teguh Nuryadin, dkk, “ *Pengaruh Latar Belakang, Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kinerja Mantri Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) tbk Cabang Samudera Banjarmasin*”, At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol.3, No.1, 2019, hlm, 11.

tujuan dan yakin bahwa dirinya dapat melakukan tugas yang sulit sekalipun.<sup>27</sup>

Menurut Krusue dalam Yudi Muliawan,dkk, bahwa keterikatan karyawan adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak hanya bekerja untuk gaji, atau hanya untuk promosi, teta[i bekerja atas nama tujuan organisasi.<sup>28</sup>

Menurut mathis dan jackson dikutip dari menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya.<sup>29</sup> Dari teori yang ada dalam penelitian ini, dibuat kerangka pemikiran yang dapat menjadi landasan dalam penelitian dan penulisan yang pada akhirnya dapat diketahui variabel-variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

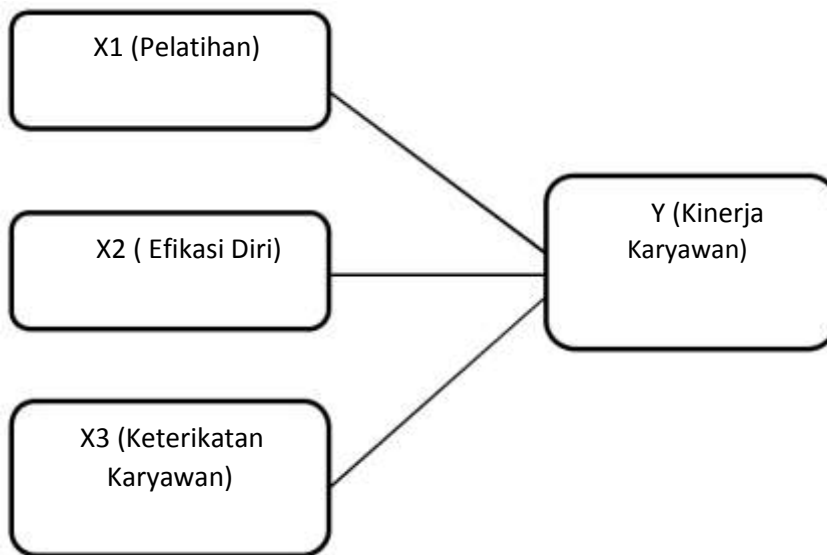
Serta variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan, efikasi diri dan keterikatan karyawan sebagai variabel independen atau bebas. Sedangkan variabel dependen atau teirkat adalah kinerja karyawan. Kerangka pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut:

---

<sup>27</sup> Yannik Ariyati, Lelys, “ *Pengaruh Efikasi Diri, Pengembangan karir dan Keterlibatan karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola SP Plaza Batam*”, Jurnal Equilibiria, Vol.5, No.2, 2018, hlm 2.

<sup>28</sup> Yudi Muliawan, dkk, “ *Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang* “, Jembatan-Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan, No.2, 2017, hlm, 69

<sup>29</sup> Sumardjo Mahendro dan Priansa Donni Juni, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-konsep Kunci*, Bandung: Alfabeta, 2018, hlm, 193.



Sumber: Dikembangkan dalam penelitian ini, 2020

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Konseptual**