

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

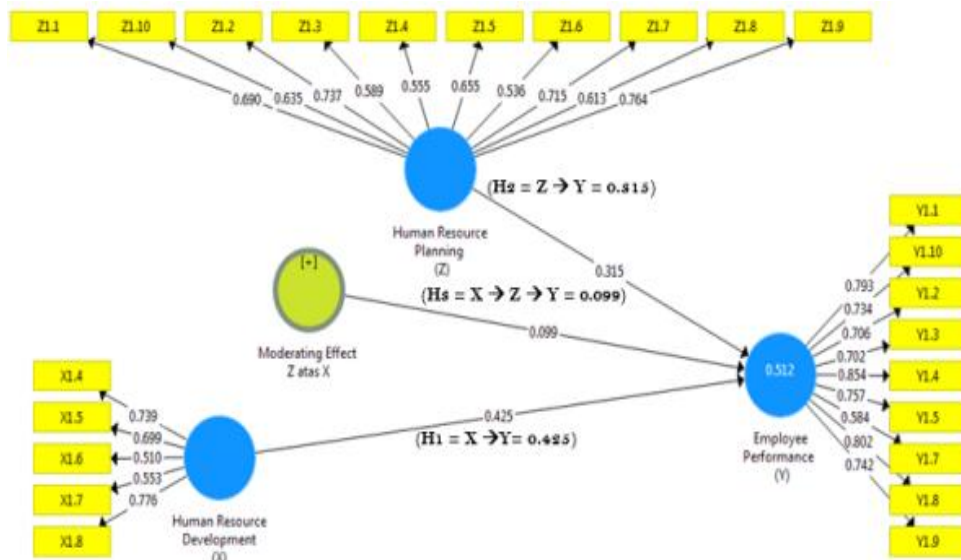
Penelitian ini tidak terlepas dari hasil penelitian lain yang pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya, sehingga pada penelitian ini terdapat keterkaitan, kesamaan, ataupun perbedaan objek yang sedang diteliti.

2.1.1 Yasir Arafat, Rismansyah, Adie Kurbani (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh (Arafat *et al.*, 2021) dengan judul “*Analysis of Human Resource Development and Planning as Moderators of Employee Performance*”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif yang menggunakan rumus statistika yang disesuaikan dengan topik penelitian dan perumusan masalah untuk menganalisis data. Populasi penelitian ini adalah karyawan Perum Bulog di divisi regional Sumatera Selatan. Dalam penelitian ini, populasinya adalah semua 80 karyawan Perum Bulog. Karena populasinya kurang dari 100, penelitian ini menggunakan teknik saturated sampling, atau sampling sensus. Tujuan penelitian ini adalah membuktikan adanya pengaruh pengembangan SDM dengan perencanaan sebagai moderasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini adalah:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan



Sumber : Arafat *et al.*, (2021)

Gambar 2.1
Model Penelitian Arafat *et al.*, (2021)

Persamaan jurnal terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Terdapat kesamaan variabel, yaitu Pengembangan SDM dan kinerja karyawan
2. Terdapat kesamaan hipotesis, yaitu Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Perbedaan jurnal terdahulu dengan penelitian saat ini:

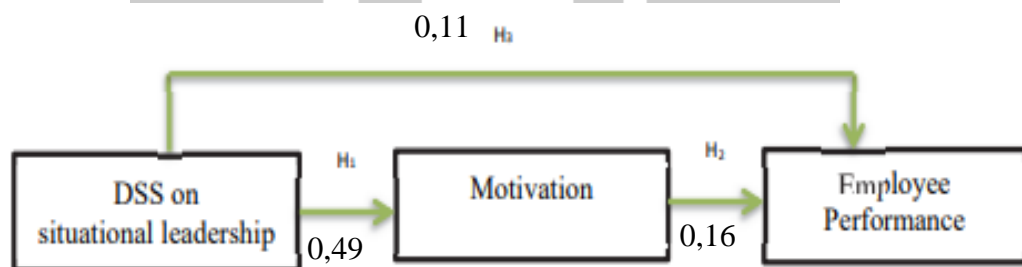
1. Terdapat beberapa variabel lain seperti perencanaan
2. Tidak terdapat pengaruh secara simultan

2.1.2 Eni Wuryani, Achmad Fathoni Rodli, Sri Sutarsi, Nuning Nurna Dewi & Donny Arif (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh (Wuryani *et al.*, 2021) dengan judul “*Analysis of Decision Support System on Situational Leadership Styles on Work Motivation and Employee Performance*“. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang hasil yang dicapai dengan sampel 70 responden, yang saling terkait antara manajemen puncak dan manajemen lini. Tujuan penelitian ini adalah membuktikan pengaruh dukungan keputusan terhadap gaya kepemimpinan situasional dan membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini adalah:

1. Sistem Pendukung keputusan tentang kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 2.2
Model Penelitian Wuryani *et al.*, (2021)

Persamaan jurnal terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Terdapat kesamaan variabel, yaitu motivasi dan kinerja karyawan
2. Terdapat kesamaan hipotesis, yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Perbedaan jurnal terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Tidak terdapat variabel gaya kepemimpinan situasional dan dukungan keputusan
2. Tidak terdapat pengaruh secara simultan

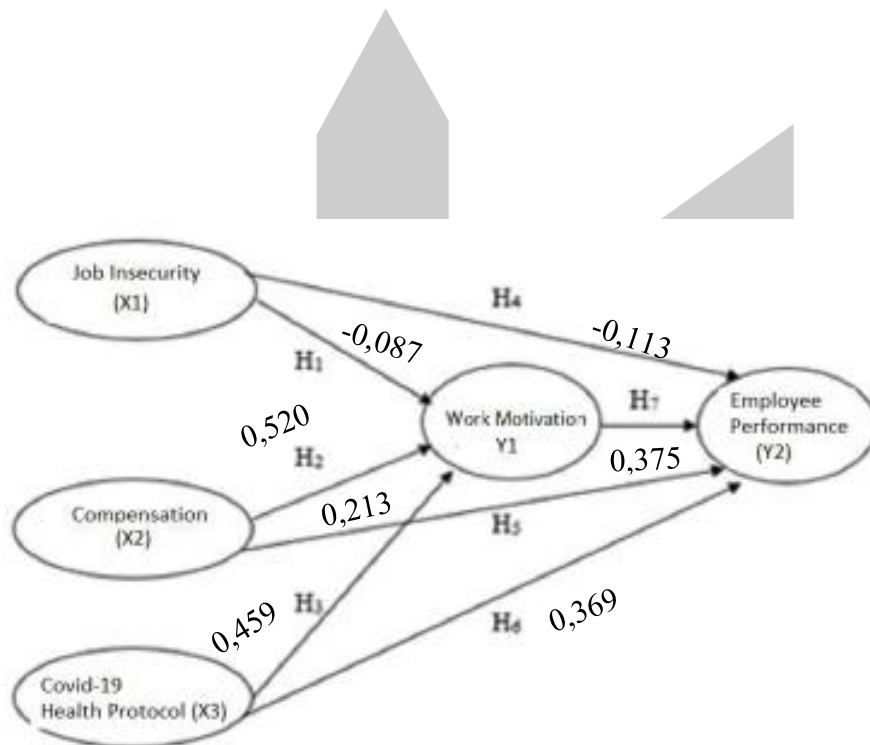
2.1.3 Moch Ilham Faris Baladraf, Tajuddin Pogo (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh (Baladraf & Pogo, 2022) dengan judul “*Analysis of Job Insecurity, Compensation and Covid Health Protocols Effects on Employee Performance with Work Motivation as a Mediation Variable on Employees of PT Panggung Jaya Indah*”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif Berdasarkan model pemodelan persamaan struktural (SEM) sampel 235 karyawan di PT Panggung Jaya Indah di Pekalongan. Tujuan penelitian ini adalah membuktikan pengaruh ketidaknyamanan kerja, kompensasi dan protokol Kesehatan Covid terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai mediasi.

Hasil dari penelitian ini adalah:

1. Keamanan Pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja
4. Protokol Kesehatan Covid-19 berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja
5. Keamanan Pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan
6. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

7. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
8. Protokol Kesehatan Covid-19 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan



Sumber : Baladraf & Pogo (2022)

Gambar 2.3
Model Penelitian Baladraf & Pogo (2022)

Persamaan jurnal terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Terdapat kesamaan variabel, yaitu motivasi dan Kinerja karyawan
2. Terdapat kesamaan hipotesis, yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Perbedaan jurnal terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Variabel motivasi tidak menjadi variabel mediasi

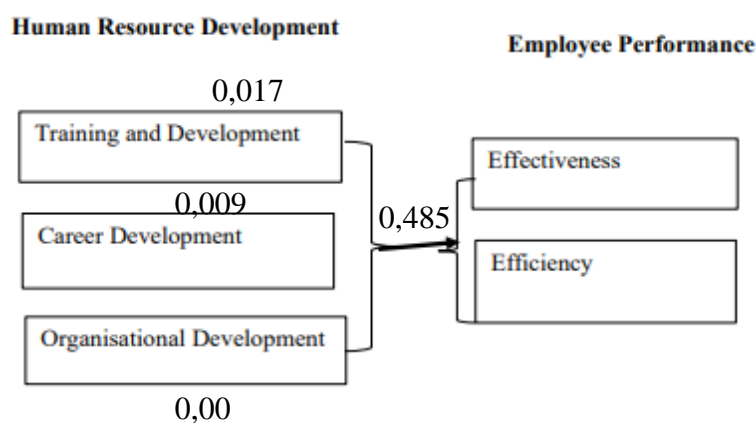
2. Terdapat variabel X lainnya seperti ketidaknyamanan kerja, kompensasi, dan protokol Kesehatan covid

2.1.4 Matilda Pwamang (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh (Pwamang, 2020) dengan judul “*Human Resource Development and Employee Performance at Buduburam Fire Service Station, Kasoa*”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena tujuan penelitian yang dianalisis menggunakan alat statistic. Populasi pada penelitian ini adalah staf stasiun pemadam kebakaran Buduburam. Tujuan penelitian ini adalah membuktikan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini adalah:

1. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan dan Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan
2. Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengembangan Karyawan dan Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan
4. Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan



Sumber : Pwamang (2020)

Gambar 2.4
Model Penelitian Pwamang (2020)

Persamaan jurnal terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Terdapat kesamaan variabel, yaitu pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan
2. Terdapat kesamaan hipotesis, yaitu sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Perbedaan jurnal terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Terdapat pemecahan variabel sumber daya manusia dan kinerja karyawan menjadi variabel yang lebih kecil
2. Tidak terdapat variabel motivasi

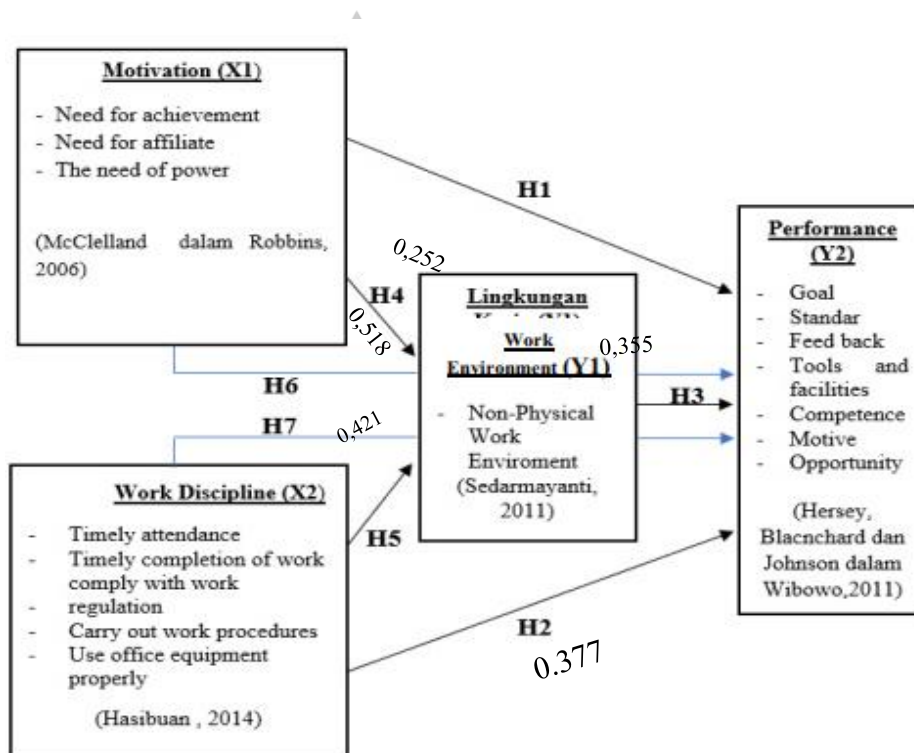
2.1.5 Hanafi Suyukoh, Masydzulhak Djamil Mz, Ahmad Badawi Saluy (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh (Suyukoh *et al.*, 2021) dengan judul “*Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Performance Of Bureau Of Human Resource Of The Polda Metro Jaya Employee With Work Environment As Intervening Variable*”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Data penelitian yang dianalisis menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan program Smartpls.

Hasil dari penelitian ini adalah:

1. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

2. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Lingkungan Kerja
3. Lingkungan kerja dapat memediasi pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja



Sumber : Suyukoh *et al.*, (2021)

Gambar 2.5
Model Penelitian Suyukoh *et al.*, (2021)

Persamaan jurnal terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Terdapat kesamaan variabel, yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan
2. Terdapat kesamaan hipotesis, yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

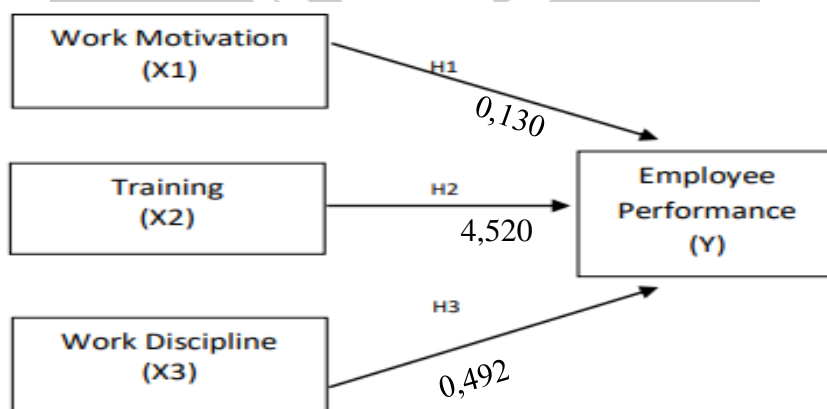
Perbedaan jurnal terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Terdapat variabel lain seperti kedisiplinan dan lingkungan kerja
2. Terdapat variabel mediasi

2.1.6 Irianto Sabar Gattang (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh (Gattang, 2022) dengan judul “*Effect of Work Motivation, Training, and Work Discipline on the Performance of State Civil Apparatus in the Municipal Police Unit and Fire Department of Merauke Regency*”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan teknik sampling saturasi dengan sampel 106 responden aparatur sipil negara di Polda dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Merauke. Variabel diukur menggunakan skala Likert, sedangkan data dianalisis menggunakan SPSS. Tujuan penelitian ini adalah membuktikan pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara
2. Pelatihan dan disiplin kerja terbukti memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan



Sumber : Irianto Sabar Gattang (2022)

Gambar 2.6
Model Penelitian Irianto Sabar Gattang (2022)

Persamaan jurnal terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Terdapat kesamaan variabel, yaitu motivasi dan kinerja karyawan
2. Terdapat kesamaan hipotesis, yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan jurnal terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Terdapat variabel lain seperti pelatihan dan disiplin kerja
2. Terdapat 2 objek penelitian yang digunakan, Polda dan Pemadam kebakaran

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

NO.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel penelitian	Sampel Penelitian Jurnal	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian Jurnal
1.	Yasir Arafat, Rismansyah, Adie Kurban (2021)	<i>Analysis Ofhuman Resource Development and Planning As Moderators Of Employee Performance</i>	Pengembangan SDM (X1) Perencanaan (Z) Kinerja karyawan (Y)	Dalam penelitian ini, sampel penelitian yang digunakan adalah semua 80 karyawan Perum Bulog. Karena populasinya kurang dari 100	penelitian ini menggunakan program SmartPLS 2.0	Variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai, perencanaan sumber daya manusia (Z) berpengaruh terhadap kinerja pejabat daerah divisi regional di Sumatera Selatan, dan, variabel perencanaan sumber daya manusia bukan merupakan variabel moderatisasi untuk pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan
2.	Eni Wuryani, Achmad Fathoni Rodli, Sri Sutarsi, Nuning Nurna Dewi & Donny Arif (2021)	<i>Analysis of decision support system on situational leadership styles on work motivation and employee performance</i>	Dukungan keputusan (X1) Gaya kepemimpinan situasional (X2) Motivasi kerja (X3) Kinerja karyawan (Y) Ketahanan organisasi (Z)	70 responden, yang saling terkait antara manajemen puncak dan manajemen lini	data dianalisis dengan menggunakan metode analisis jalur atau path analysis. Analisis jalur dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan smartPLS 3.0.	Ada pengaruh positif dan signifikan antara sistem pendukung keputusan pada kepemimpinan situasional dan motivasi kerja dengan sampel asli, pengaruh positif dan tidak signifikan antara kepemimpinan Kinerja situasional dan karyawan dengan sampel asli, pengaruh positif dan tidak signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan sampel asli
3.	Moch Ilham Faris Baladraf1, Tajuddin Pogo (2022)	<i>Analysis of Job Insecurity, Compensation and Covid Health Protocols Effects on Employee Performance with Work Motivation as a Mediation Variable on</i>	ketidaknyamanan kerja (X1), kompensasi (X2), protokol Kesehatan Covid (X3), motivasi (Y1), kinerja karyawan (Y2),	sampel 235 karyawan di PT Panggung Jaya Indah di Pekalongan	Teknik analisis dilakukan dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) dan smartPLS 3.0 sebagai program atau software	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Panggung Jaya Indah. di Pekalongan.

NO.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel penelitian	Sampel Penelitian Jurnal	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian Jurnal
		<i>Employees of PT Panggung Jaya Indah</i>			untuk menguji berbagai hipotesis	
4.	Matilda Pwamang (2020)	<i>Human Resource Development and Employee Performance at Buduburam Fire Service Station, Kasoa</i>	Pengembangan SDM (X1) Kinerja Karyawan (Y1)	Populasi pada penelitian ini adalah staf stasiun pemadam kebakaran Buduburam	Menggunakan analisis regresi dan deskriptif memanfaatkan SPSS versi 22.0	Pengembangan SDM berpengaruh pada kinerja karyawan.
5	Hanafi Suyukoh, Masydzulhak Djamil Mz, Ahmad Badawi Saluy (2021)	<i>Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Performance Of Bureau Of Human Resources Of The Polda Metro Jaya Employees With Work Environment As Intervening Variable</i>	Motivasi (X1) Disiplin kerja (X2) Lingkungan kerja (Z1) Kinerja Karyawan (Y1)	55 responden, semua responden adalah pegawai Biro SDM Polda Metro Jaya	teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan program Smartpls	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Lingkungan Kerja, Lingkungan kerja dapat memediasi pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja.
6	Irianto Sabar Gattang (2022)	<i>Effect of Work Motivation, Training, and Work Discipline on the Performance of State Civil Apparatus in the Municipal Police Unit and Fire Department of Merauke Regency</i>	Motivasi Kerja (X1) Pelatihan (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja karyawan (Y1)	106 responden aparatur sipil negara di Polda dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Merauke	dianalisis menggunakan SPSS	Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara, Pelatihan dan disiplin kerja terbukti memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan

Sumber: (Arafat *et al.*, 2021); (Wuryani *et al.*, 2021); (Baladraf & Pogo, 2022); (Pwamang, 2020); (Suyukoh *et al.*, 2021); (Irianto Sabar Gattang 2022)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah salah satu aspek penting yang menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia yang memiliki kualitas dan kuantitas diri yang baik sangatlah berdampak baik pada perusahaan. Kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari kinerjanya. Sumber daya manusia memiliki kualitas diri diantaranya adalah ketepatan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan, waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Efektifitas pengerjaan tugas dapat dilihat dari ketepatan, waktu, dan tanggung jawab.

Nawawi (2015) dalam penelitian Arafat *et al.*, (2021:111) menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah proses penentuan strategi untuk mendapatkan, memanfaatkan, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan saat ini dan mengembangkannya di masa depan.

Menurut (Arafat *et al.*, 2021) Pengembangan Sumber Daya Manusia sangatlah penting untuk menunjang keberhasilan atau kesuksesan suatu perusahaan. Perusahaan dapat meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dengan cara memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Pelatihan kemampuan yang diberikan seperti kemampuan keahlian computer, kemampuan Bahasa, dan keahlian-keahlian lainnya.

Pengembangan sumber daya manusia harus ada pada setiap perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan pada karyawan. Di Era 4.0 ini pengembangan sumber daya manusia yang tepat adalah dengan memberikan pelatihan tentang teknologi. Karena di Era 4.0 ini semua manusia dituntut untuk memahami tentang teknologi. Saat pandemic covid-19 semua manusia dituntut untuk bekerja dengan teknologi, memahami teknologi, dan belajar tentang teknologi. Jadi pengembangan sumber daya manusia dengan memberikan pelatihan teknologi adalah salah satu cara yang tepat untuk dilakukan. Dalam hal ini perusahaan menanggung segala biaya yang dikeluarkan untuk melakukan pelatihan. Pelatihan ini juga untuk pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah lanjutan dari proses penyediaan tenaga kerja. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi efektivitas kegiatan internal. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas orang yang direkrut yang akan meningkatkan kinerjanya dan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas lebih penting daripada kekayaan sumber daya alam karena kekayaan sumber daya alam tidak dapat menjamin kesejahteraan dan keberhasilan suatu bangsa. Maka dari itu perusahaan harus dapat memberikan pelatihan-pelatihan keahlian khusus untuk kesuksesan dan pencapaian yang lebih baik untuk perusahaan.

Menurut (Pwamang, 2020) terdapat indikator yang digunakan untuk mengukur pengembangan SDM, yaitu:

1. Keefektivan, pengaruh positif dalam peningkatan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi
2. Efisiensi, peningkatan sumber daya manusia secara cermat yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi

Menurut Arafat *et al.*, (2021:114) pengembangan SDM diukur menggunakan indikator:

1. Kinerja, merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya
2. Disiplin, merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan
3. Kehadiran, merupakan sejumlah waktu – jam dimana seorang pekerja atau pegawai datang untuk bekerja
4. Tingkat kecelakaan, merupakan jumlah terjadinya kecelakaan saat melakukan pekerjaan
5. Level kooperatif, merupakan tingkat hubungan antar karyawan untuk melakukan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan
6. Tingkat upah, merupakan tingkat gaji maupun insentif yang diberikan perusahaan pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

7. kepemimpinan dan keputusan manajerial, merupakan bentuk kepemimpinan serta sebuah keputusan yang diambil oleh suatu perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya secara maksimal

Penelitian ini menggunakan indikator menurut Arafat *et al.*, (2021:114)

2.2.2 Motivasi

Menurut Suyukoh *et al.*, (2021:653), motivasi adalah daya perangsang atau penggerak, yang merangsang dan mendorong karyawan agar mau bekerja dengan sekuat tenaga antara satu karyawan ke karyawan lainnya. Menurut Wuryani *et al.*, (2021) Motivasi memandu perilaku membantu untuk menentukan apa yang dilakukan individu, dan bagaimana mereka melakukannya.

Motivasi adalah dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi sangat penting, karena dengan adanya motivasi karyawan mendapat suatu dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sangat baik. Motivasi dapat diberikan berupa penghargaan seperti bonus uang, bonus liburan, ataupun penghargaan secara lisan. Dalam hal ini karyawan sangat menyukai berbagai bonus yang akan diberikan perusahaan untuk karyawannya. Karyawan akan senang jika perusahaan memberikan bonus uang. Bonus uang itu dapat diberikan ketika akhir bulan ataupun saat bersamaan dengan pemberian gaji karyawan. Bonus liburan juga bisa diberikan kepada karyawan berupa bonus liburan ke dalam ataupun luar negeri. Di dalam negeri perusahaan dapat memberikan bonus liburan ke Bali, Yogyakarta, Malang dan lain sebagainya. Di luar negeri perusahaan dapat memberikan bonus liburan seperti ke Singapore, ke Korea, ke Jepang dan lain sebagainya. Bonus liburan ini diberikan dengan rincian seperti

fasilitas makan, transportasi, tempat tinggal, dan uang saku untuk oleh-oleh. Dengan memberikan semua itu, maka karyawan akan termotivasi untuk terus berusaha menjadi yang terbaik dalam mencapai pencapaian yang lebih baik untuk perusahaannya.

Menurut Wuryani *et al.*, (2021:366) motivasi kerja dikatakan terkait dengan penyampaian kualitas layanan dengan meningkatkan kinerja pekerja serta mengarahkan mereka ke tujuan pribadi dan kerja sama. Motivasi memiliki indikator:

1. Kebutuhan Fisik, terpenuhinya kebutuhan dan keinginan fisik karyawan
2. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan, terpenuhinya kebutuhan akan rasa aman para karyawan di perusahaan.
3. Kebutuhan Sosial, kebutuhan akan adanya hubungan atau relasi dengan sesama rekan kerja ataupun dengan atasan.
4. Kebutuhan Harga Diri, kebutuhan akan adanya penghargaan atau *reward* kepada karyawan untuk menaikkan harga diri karyawan.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, kebutuhan akan adanya jenjang karir yang diberikan perusahaan untuk membuktikan diri karyawan.

Menurut (Baladraf & Pogo, 2022) Motivasi adalah proses pemberian *driver* (motif) kepada bawahan sehingga bawahan ingin bekerja secara efisien dan penuh semangat sehingga tujuan organisasi tercapai. Motivasi sebagai suatu kondisi atau energi pada individu yang memobilisasi dan mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Baladraf & Pogo, (2022:24) terdapat indikator motivasi, yaitu:

1. Kebutuhan prestasi, merupakan kebutuhan karyawan untuk meraih prestasi sebanyak-banyaknya
2. Kebutuhan afiliasi, merupakan kebutuhan karyawan berupa hubungan baik yang dimiliki oleh karyawan dengan rekan kerja maupun atasan
3. Kebutuhan kekuasaan, merupakan kebutuhan karyawan untuk memiliki hak atas suatu jabatan dalam perusahaan

Penelitian ini menggunakan indikator menurut Baladraf & Pogo, (2022:24)

2.2.3 Kinerja karyawan

Menurut Mensah (2015) dalam penelitian Gattang, (2022:115) Kinerja Karyawan adalah tingkat kontribusi positif yang dapat dilakukan karyawan untuk mendukung kinerja organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi. Karyawan harus mendapatkan motivasi yang tinggi agar mereka mampu berkinerja dengan baik. Selain itu pengembangan sumber daya manusia juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan dengan tepat dan juga cepat, Agar nantinya karyawan mampu berkinerja dengan baik. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif terhadap perusahaan. Ketika karyawan dengan kinerja yang baik karyawan akan mampu memberikan pencapaian atau keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari kualitas hasil kerja yang karyawan kerjakan, kuantitas hasil kerja yang karyawan kerjakan, waktu yang karyawan gunakan, serta biaya yang perusahaan keluarkan. Semakin biaya yang dikeluarkan perusahaan kecil, maka itu dapat diartikan bahwa pengelolaan kinerja karyawan perusahaan baik.

Kinerja karyawan dapat dinilai dengan KPI (*Key Performance Indicator*). KPI (*Key Performance Indicator*) adalah suatu kunci penilaian kinerja karyawan dengan indikator atau standart kinerja yang sudah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan KPI ini sangat efektif digunakan. Perusahaan dapat menilai kinerja karyawan dengan KPI ini. Penilaian kinerja karyawan menggunakan KPI biasanya dilakukan 3 bulan atau 6 bulan sekali sesuai dengan kebiakan perusahaan.

Menurut (Baladraf & Pogo, 2022) Kinerja adalah pencapaian tugas tertentu yang diukur berdasarkan kelengkapan, standar akurasi, biaya, dan kecepatan yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam lingkungan kerja, kinerja dianggap memenuhi kewajiban yang membebaskan pelaku dari segala kewajiban. Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk melakukan suatu keterampilan dalam bekerja. Kinerja karyawan penting dan sangat diperlukan karena dengan kinerja, sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dapat diketahui.

Menurut Baladraf & Pogo, (2022:23) Kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator:

1. Kualitas kerja, merupakan wujud perilaku atau kegiatan karyawan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien
2. Kemampuan, merupakan suatu proses kerja yang memberikan pemahaman dan kemampuan kepada karyawan dalam melakukan aktifitas, sehingga apa

yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja

3. Kerjasama, merupakan upaya kolaborasi dari suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama atau menyelesaikan tugas dengan cara yang paling efektif dan efisien secara berkelompok

Menurut Suyukoh *et al.*, (2021:658) indikator kinerja karyawan diukur menggunakan:

1. Target, merupakan hasil akhir yang diinginkan atau ditetapkan oleh atasan maupun perusahaan
2. Kualitas kerja, merupakan wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien
3. Fasilitas, merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan
4. Kompetensi, merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan
5. Motivasi, merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya

Penelitian ini menggunakan indikator menurut Suyukoh *et al.*, (2021:658)

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja karyawan

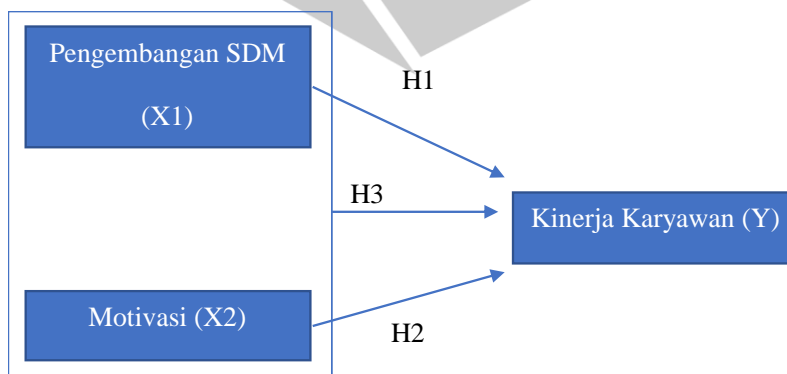
Berdasarkan hasil penelitian (Arafat *et al.*, 2021), variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini dapat diperkirakan karena seiring dengan perkembangan era yang semakin kompetitif dalam pengetahuan dan wawasan di bidang pekerjaan apapun, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian (Wuryani *et al.*, 2021), terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi tidak serta merta meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan dicapai dengan melakukan pekerjaan dengan disiplin dan tanggung jawab. Berdasarkan penelitian (Baladraf & Pogo, 2022) motivasi kerja memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan. hal ini tentunya berbeda dengan (Wuryani *et al.*, 2021).

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian yang digunakan pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Data Olahan
Gambar 2.7
Kerangka Pemikiran Penelitian

2.5 **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka Pemikiran di atas, maka penelitian ini adalah hipotesis sebagai berikut:

- H1: Pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Istana Putra Astaguna
- H2: Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Istana Putra Astaguna
- H3: Pengembangan sumber daya manusia dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Istana Putra Astaguna.