

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Suatu perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian, pengawasan dan pelaksanaan pemberian balasan jasa, pemeliharaan penintregasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan yaitu pengertian dari manajemen sumber daya manusia (MSDM), menurut Mangkunegara (2013 : 2).

MSDM dapat diartikan sebagai suatu pendayagunaan dan pengelolaan sumber daya yang ada pada karyawan, pemberdayaan serta pengelolaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan oeganisasi dan pengembangan individu karyawan.

Menurut Hasibuan (2011 : 10) adalah ilmu untuk mengatur peranan tenaga kerja agar lebih efektif serta efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi, dan karyawan.

Definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisaian, pelaksanaan dan pengawasan yang berkelanjutan dengan tujuan untuk memasok suatu orgnaisasi atau perusahaan dengan orang – orang yang tepat serta untuk mengatur peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien didalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang yang berasal dari kata (*job performance* atau *actual performance*), yang dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dihasilkan secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan semua pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut, pengertian tersebut menurut Mangkunegara (2010)

Menurut Moenhariono (2012) kinerja adalah tingkat pencapaian dan pelaksanaan program kegiatan atau pekerjaan dalam mewujudkan visi, misi, sasaran dan tujuan perusahaan atau organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut Rivai (2009) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

Definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Mangkunegara (2009 : 15) adalah sebagai berikut:

1) Faktor internal

Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan perusahaan yaitu seperti sifat-sifat, tingkah laku, dan tindakan rekan kerja, pimpinan atau bawahan, dan fasilitas kerja.

2) Faktor eksternal

Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari luar lingkungan perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2011 : 82), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- 1) Kemampuan
- 2) Dukungan yang diterima
- 3) Motivasi
- 4) Hubungan dengan organisasi
- 5) Keberadaan pekerja yang dilakukan

Menurut Harbani (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah :

1) Faktor kemampuan

Secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi atau (IQ) dan kemampuan.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

3) Energi

Energi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang. Dengan adanya energi tersebut seseorang mampu bereaksi dan merespon apapun yang mereka butuhkan.

4) Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh seseorang karyawan sebagai balas jasa atas suatu kinerja yang telah diberikan untuk perusahaan.

5) Teknologi

Teknologi adalah penerapan dalam penggunaan teknologi untuk memudahkan melakukan semua pekerjaan.

6) Keamanan

Umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan semua pekerjaan akan berpengaruh baik pada kinerja karyawan tersebut.

c. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernadin(2017) indikator- indikator kinerja karyawan antara lain :

- 1) Kualitas yaitu tingkat hasil aktivitas demi tercapainya tujuan yang diharapkan.
- 2) Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam sejumlah unit.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat segala aktivitas dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia.

- 4) Efektivitas merupakan tingkatan didalam penggunaan SDM organisasi dengan tujuan menaikan keuntungan dari setiap penggunaan SDM.
- 5) Kemandirian adalah tingkatan seseorang karyawan yang dapat melakukan pekerjaannya tanpa meminta bantuan, supaya terhindar dari hasil yang tidak menguntungkan bagi karyawan tersebut.
- 6) Komitmen kerja adalah tingkatan dimana seseorang karyawan memiliki suatu komitmen kerja dengan perusahaan atau organisasi serta mampu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut Dharma (2011) indikator kinerja antara lain :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Komitmen kerja
- 4) Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 5) Ketetapan waktu bekerja

Adapun menurut Mathis (2009) indikator kinerja antara lain sebagai berikut :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Kehadiran
- 4) Ketepatan waktu
- 5) Kemampuan bekerja sama

3. Penerapan Teknologi Informasi

a. Pengertian Penerapan Teknologi Informasi

Menurut Rahman (2013) Perkembangan teknologi informasi dari waktu ke waktu dengan seiring berkembang zaman melaju dengan cepat serta banyak berbagai macam-macam inovasi, dimana dan kapan saja untuk saat ini hampir tidak ada lagi batasan untuk semua masusiadapat berkomunikasi. Untuk perkembangan informasi tanpa menunggu hari, jam atau menit namun dalam hitungan detik berbagai macam informasi terbaru dapat ditemukan di internet. Ada berbagai macam jenis teknologi informasi dan komunikasi yang bergerak ditengah perkembangan zaman yang dinamis seperti sekarang ini.

Menurut Sutabri (2014) teknologi informasi merupakan teknologi yang dapat digunakan untuk memproses, mengolah data, menyusun, mendapatkan, memanipulasi dan menyimpan suatu data untuk menghasilkan informasi yang berkualitas (relevan, akurat dan tepat waktu), dan dapat digunakan untuk keperluan suatu organisasi atau perusahaan sehingga dapat menjadi informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan.

Definisi teknologi informasi menurut Mulyadi (2014) yaitu teknologi informasi yang terdiri dari komputer baik perangkat keras maupun lunak, berbagai perlengkapan kantor elektronik, pabrik dan telekomunikasi.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa teknologi apapun yang membantu manusia dalam membuat, menyimpan,

mengolah, memproses, mendapatkan menyusun, memanipulasi data dan menyebarkan informasi dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang relevan akurat dan tepat waktu yang digunakan oleh perusahaan atau organisasi guna untuk mempercepat dan menjadikan pekerjaan lebih mudah.

b. Indikator-Indikator Teknologi Informasi

Indikator teknologi informasi menurut kamus Oxford dalam Kadir (2003) adalah:

- 1) Aspek keterlibatan menunjukkan hal – hal yang akan dilibatkan dalam proses penyalarsan.
- 2) Aspek tahapan penyalarsan menggambarkan tahapan dan arah keselarsan antar domain yang terlibat.
- 3) Aspek pengidentifikasi lingkungan meliputi tindakan pencarian informasi tentang peristiwa dan hubungannya dengan lingkungan eskternal.
- 4) Aspek dimensi temporal menunjukkan kesiapan insfrastruktur teknologi informasi.

Menurut Jogyanto (2007) indikator teknologi informasi antara lain :

- 1) Mudah dipelajari
- 2) Tekendali
- 3) Fleksibel
- 4) Jelas dan dapat dimengerti
- 5) Menjadi terampil

6) Sangat mudah untuk digunakan

Indikator – indikator Penerapan Teknologi Informasi menurut Maflikah (2010) adalah:

- 1) Kemanfaatan
 - a) Menjadikan pekerjaan lebih mudah
 - b) Bermanfaat
 - c) Menambah produktivitas
- 2) Efektivitas
 - a) Mempertinggi efektivitas
 - b) Mengembangkan kinerja karyawan

4. Budaya Organisasi Islam

a. Pengertian Budaya Organisasi Islam

Menurut Hakim (2011) budaya organisasi islam merupakan budaya suatu organisasi yang memiliki suatu kepercayaan dan system nilai yang telah dianut bersama-sama yang berinteraksi dengan individu-individu didalam suatu organisasi tersebut, serta struktur organisasi dan sistem pengawasan yang didasarkan pada prinsip dan nilai ajaran islam.

Menurut Ojo (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu hal yang paling penting dan menjadi kunci kinerja karyawan, dengan melalui budaya organisasi suatu perusahaan juga dapat meningkatkan keunggulan yang kompetitif. Oleh karena itu sumber daya manusia atau karyawan menjadi penentu kelangsungan usaha tersebut.

Menurut Ratnawati (2012) budaya organisasi adalah salah satu cara untuk membangun sikap dan perilaku seorang karyawan untuk peradaptasi dengan lingkungan, tujuan perusahaanserta tuntutan zaman seperti sekarang ini. Aset penting yang dibutuhkan suatu organisasi atau perusahaan untuk melakukan proses produksi yaitu seorang karyawan yang menjadi pelaku dari budaya organisasi itu sendiri..

Menurut Hastono (2009) budaya organisasi islam merupakan sistem nilai dan kepercayaan serta kebiasaan yang diterima sebagai pedoman bersama dalam berinteraksi dengan semua oarang pada suatu organisasi atau perusahaan untuk menghasilkan perilaku dan noema – norma yang mempunyai tujuan untuk beridabah kepada Allah dan membawa perubahan kearah yang positif baik bagi manusia maupun organisasi atau perusahaan.

Menurut Koesmono (2009) untuk meningkatkan budaya organisasi yang paling diutamakan didalam budaya organisasi yaitu pengendalian dalam membentuk sikap serta perilaku manusia yang melibatkan dirinya dalam suatu kegiatan - kegiatan organisasi atau perusahaan, secara kelompok maupun individu seseorang tidak akan pernah melepas budaya organisasi serta mereka akan dipengaruhi oleh bermacam - macam sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang dalam melakukan suatu pertindakan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi islam adalah suatu sistem nilai atau kepercayaan juga

kebiasaan yang diterima sebagai pedoman bersama dalam berinteraksi dengan banyak orang pada suatu organisasi tertentu melalui ajaran - ajaran islam.

b. Fungsi Budaya Organisasi Islam

Menurut Robbins (2009) mengemukakan bahwa budaya organisasi mempunyai fungsi antara lain :

- 1) Menyampaikan rasa identitas untuk semua anggota suatu organisasi.
- 2) Memudahkan komitmen untuk suatu yang lebih besar dari pada diri - sendiri
- 3) Meningkatkan stabilitas sosial
- 4) Menyediakan pokok pendapat yang diterima dan diakui untuk pengambilan keputusan

c. Indikator-Indikator Budaya Organisasi Islam

Menurut Umar (2008) indikator budaya organisasi adalah :

- 1) Keleluasaan kerja (menyelesaikan suatu pekerjaan)
- 2) Toleransi organisasi (terhadap pekerjaan yang beresiko)
- 3) Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi
- 4) Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi
- 5) Dukungan atasan (termasuk dalam hal komunikasi)
- 6) Komitmen karyawan terhadap organisasi
- 7) Toleransi terhadap konflik sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapat secara terbuka.

Indikator budaya organisasi islam menurut Abdul Hakim (2012) sebagai beriku:

- 1) Empati service : melayani dengan kepedulian perhatian (salam dan sapa)
- 2) Persahabatan : hubungan yang baik antara karyawan baik manajer dan staf.
- 3) *Team work* : Membantu diantara yang lain memiliki kerja sama yang baik.
- 4) Jujur
- 5) Disiplin : menggunakan waktu sebaik mungkin.

5. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Rivai (2013) pelatihan kerja adalah segala upaya untuk meningkatkan kualitas SDM karyawan. Pelatihan kerja sangat membantu karyawan untuk memahami suatu pengetahuan serta penerapannya, guna meningkatkan keahlian, kemampuan keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan oleh organisasi / perusahaan agar sesuai dengan tujuannya awal perusahaan / organisasi tersebut. Pelatihan kerja juga merupakan salah satu proses secara sistematis untuk mengubah kepribadian dan tingkah laku seorang karyawan agar mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Pelatihan kerja sangat berkaitan dengan keahlian, kemampuan dan kecakapan seorang karyawan untuk menjalankan semua pekerjaan agar berhasil melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Widodo (2015) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standart.

Menurut Sagala (2011) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya saat ini.

Dari beberapa devinisi diatas dapat disimpulkan bahwa, pelatihan kerja merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan disuatu perusahaan.

b. Tujuan Pelatihan Kerja

Tujuan pelatihan menurut Carrel dalam Salinding (2011) mengemukakan delapan tujuan utama pelatihan kerja yaitu :

- 1) Memperbaiki kinerja
- 2) Meningkatkan keterampilan
- 3) Memecahkan masalah
- 4) Menghindari keusangan manajerial
- 5) Persiapan promosi dan kenerhasilan manajerial
- 6) Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel

- 7) Orientasi karyawan baru
- 8) Apabila suatu organisasi atau perusahaan menyelenggarakan pelatihan kerja bagi karyawannya, maka perlu dijelaskan dahulu apa yang menjadi sasaran didalam pelatihan kerja tersebut.

c. Manfaat dan Dampak Pelatihan Kerja

Manfaat dan dampak pelatihan menurut Sastrohardiwiryo (2001) adalah :

- 1) Meningkatkan kemampuan dan keahlian kerja karyawan
- 2) Mengurangi keterlambatan dalam bekerja, serta perpindahan tenaga kerja.
- 3) Meningkatkan kecakapan kerja
- 4) Meningkatkan produktifitas kerja
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- 6) Mengurangi timbulnya kecelakaan dalam bekerja, kerusakan, serta peningkatan pemeliharaan terhadap alat-alat kerja.

d. Indikator-Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Simamora (2004) indikator pelatihan kerja a tara lain :

- 1) Pembekalan keryawan dengan pengetahuan
- 2) Pembekalan karyawan dengan keterampilan

Menurut Mathis dan Jackson (2008) indikator pelatihan kerja yaitu :

- 1) Reaksi dari pelatihan kerja,(reaksi pekerjaan terhadap isi pelatihan kerja ynag diberikan, kualitas pelatih dan pembiayaan pelatihan kerja)

- 2) Hasil pembelajaran, (hasil yang didapat pekerja dalam kompetensi kognitif dan kemampuan teknik setelah mengikuti pelatihan)
- 3) Dampak organisasional, (dampak pelatihan kerja terhadap kinerja pekerja setelah mengikuti pelatihan kerja)
- 4) Perubahan kebiasaan (perubahan kebiasaan pekerja dalam hal komitmen dan pertanggungjawaban kerja setelah mengikuti pelatihan kerja)

Menurut Dessler dalam Agusta dan Sutanto (2013) yang menjadi Indikator – indikator dari pelatihankerja adalah adalah:

- 1) Jenis Pelatihan
- 2) Materi
- 3) Pelatih
- 4) Metode pelatihan
- 5) Peserta



B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No .	Penelitian terdahulu	Variabel	Kesimpulan
1.	<p>Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, lingkungan kerja aryawan Bank BRI cabang Ahmad Yani Semarang.</p> <p>1. Puspa Maharani 2. Yohan Wismanto (2012)</p>	<p>Variabel dependen: Kinerja karyawan</p> <p>Variabel independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan • Motivasi • Pelatihan • Lingkungan kerja 	<p>1. Ananlisis uji t menunjukkan nilai t hitung 2,129 dengan nilai signifikan 0,043 yang artinya bahwa variable Kepemimpinan perpengaruh positifsignifikan terhadap kinerja karyawan BRI cabang Semarang.</p> <p>2. Ananlisis uji t menunjukkan nilai t hitung 2,091 dengan nilai signifikan 0,046 yang artinya bahwa variable motivasi perpengaruh positifsignifikan terhadap kinerja karyawan BRI cabang Semarang.</p> <p>3. Ananlisis uji t menunjukkan nilai t hitung 2,451 dengan nilai signifikan 0,021 yang artinya bahwa variable pelatihan kerja perpengaruh positifsignifikan terhadap kinerja karyawan BRI cabang Semarang.</p> <p>4. Ananlisis uji t menunjukkan nilai t hitung 2,156 dengan nilai signifikan 0,041 yang artinya bahwa variable lingkungan kerja perpengaruh positifsignifikan terhadap kinerja karyawan BRI cabang Semarang.</p> <p>5. Hasil koefisien determinasimenunjukanbahwa</p>

			kepemimpinan, pelatihan, motivasi, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI sebesar 0,912 atau 91% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel variabel lain diluar penelitian ini.
2.	<p>Pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan kompensasi financial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Kasel Cabang Martapura</p> <p>1. Januar Pujiasmi 2. Hariudinor 3. Taharuddin (2017)</p>	<p>Variabel dependen: Kinerja karyawan</p> <p>Variabel independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi kerja • Pelatihan • Kompensasi 	<p>1. analisis uji t menunjukkan nilai t hitung > t table (5,768 > 1,69) dengan signifikan (33,11%) yang artinya bahwa variable motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Kalsel</p> <p>2. analisis uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung > t table (1,745 > 1,69) dengan nilai signifikan (31,11%) yang artinya bahwa variable pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Kalsel</p> <p>3. analisis uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung > t table (2,509 > 1,69) dengan nilai signifikan (31,11%.) yang artinya bahwa variable kemasasasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bnak Kalsel.</p>
3.	<p>Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan</p> <p>Mukhammad Hilmi Heru Susilo Saiful Rahman (2016)</p>	<p>Variabel dependen: Kinerja karyawan</p> <p>Variabel independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kemudahan menggunakan TI • Kemanfaatan penggunaan TI 	<p>1. Analisis uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung < t table (3,726 < 1,985) dengan nilai signifikansi (0,000 > 0,05). Yang artinya bahwa variable kemudahan menggunakan TI berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Analisis uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung < t table (4,920 < 1,985) dengan nilai signifikansi (0,000 > 0,05). Yang</p>

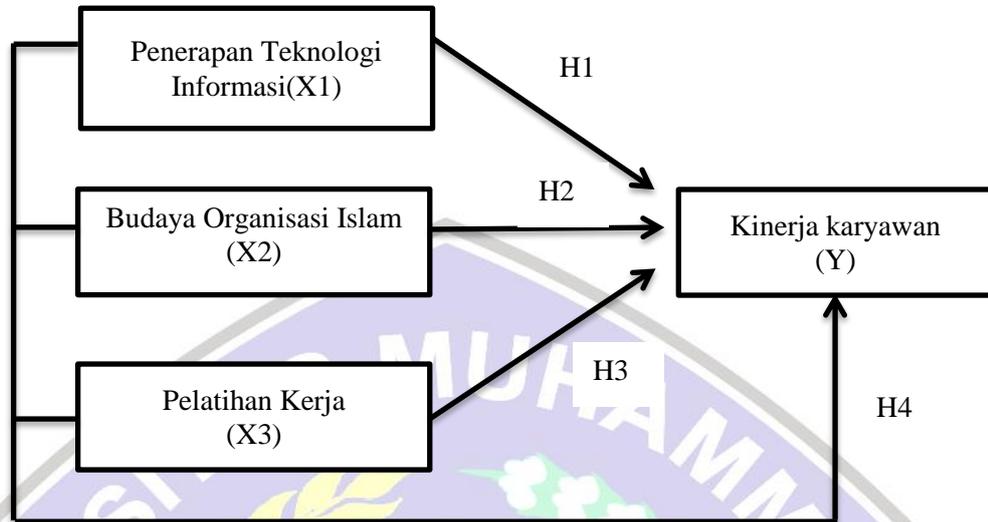
			<p>artinya bahwa variable kemanfaatan menggunakan TI berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Analisis uji f menunjukkan bahwa nilai f hitung > t table (55,345 > 3,092) dengan nilai signifikan (0,000 > 0,05). Yang artinya bahwa terdapat pengaruh secara simultan setiap variabel independen terhadap kinerja karyawan.</p>
4.	<p>Strategi meningkatkan kinerja perusahaan melalui budaya organisasi yang islami (2016)</p> <p>Teguh Suropto</p>	<p>Variabel dependen : Kinerja perusahaan</p> <p>Variabel independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tauhid • Khalifah • A'dalah (keadilan) 	<p>Budaya organisasi islam dengan variable tauhid (keimanan kepada allah), khalifah (kepemimpinan) dan a'dalah (keadilan)</p> <p>1. Pengaruh tauhid terhadap kinerja perusahaan Tauhid dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan dengan dibuktikan penelitian oleh Suci (2015) terdapat pengaruh yang positif signifikan antara budaya organisasi islam terhadap kinerja karyawan, untuk lebih rincinya tauhid yang terwujud dalam iman kepada Allah SWT, Iman kepada Kitab suci al-quran dan iman kepada rasul memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja yang religious (Wibisono 2008)</p> <p>2. Pengaruh khalifah terhadap kinerja perusahaan Khalifah (kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kinerja karyawan. Pengaruh khalifah terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa seorang pemimpin menjalankan tugasnya berdasarkan syariat islam.</p> <p>3. Pengaruh a'dalah terhadap kinerja perusahaan Secara parsial memberikan pengaruh yang positif signifikan</p>

			terhadap kinerja perusahaan.
5.	<p>Pengaruh motivasi kerja, penggunaan teknologi informasi, dan kemampuan berkomunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Surakarta.</p> <p>Wulan mutiara (2017)</p>	<p>Variabel dependen: Kinerja karyawan</p> <p>Variabel independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi kerja • Penggunaan teknologi • Kemampuan berkomunikasi interpersonal 	<p>Analisis uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung < t table (1,549 < 1,683) dengan nilai signifikansi (0,130 > 0,05). Yang artinya bahwa variable motivasi kerja Ho diterima dan Ha ditolak.</p> <p>Analisis uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung < t table (1,091 < 0,282) dengan nilai signifikansi (0,130 > 0,05). Yang artinya bahwa variable kemampuan berkomunikasi Ho diterima dan Ha ditolak.</p> <p>Analisis uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung < t table (3,052 > 1,683) dengan nilai signifikansi (0,004 > 0,05). Yang artinya bahwa variable motivasi kerja Ho ditolak dan Ha diterima.</p>
6.	<p>Pengaruh budaya organisasi syariah terhadap produktivitas karyawan</p> <p>1. Wakidah Nur R. 2. Khoirul Anwar (2018)</p>	<p>Variabel dependen: Produktivitas kerja karyawan</p> <p>Variabel independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constant • Budaya organisasi syariah 	<p>Terdapat pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan dengan indicator <i>team work</i>, integritas, responsibility, professionalism, tawakal dan analisis data yang digunakan relevan budaya organisasi syariah yang dimiliki PT Hasanah Mulia Investama.</p>

C. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terfokus pada pengaruh penerapan teknologi informasi, budaya organisasi islam dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan struktural administrasi di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian menurut Sugiyono (2017).

1. Hubungan Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan

Sutabri (2014) teknologi informasi merupakan teknologi yang dapat digunakan untuk memproses, mengolah data, menyusun, mendapatkan, memanipulasi dan menyimpan suatu data untuk menghasilkan informasi yang berkualitas (relevan, akurat dan tepat waktu), dan dapat digunakan untuk keperluan suatu organisasi atau perusahaan sehingga dapat menjadi informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil penelitian Hilmi (2016) penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H1 = Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Struktural Administrasi di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun

2. Hubungan Budaya Organisasi Islam terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hakim (2011) budaya organisasi islam merupakan budaya suatu organisasi yang memiliki suatu kepercayaan dan system nilai yang telah dianut bersama-sama yang berinteraksi dengan individu-individu didalam suatu organisasi tersebut, serta struktur organisasi dan sistem pengawasan yang didasarkan pada prinsip dan nilai ajaran islam.

Berdasarkan hasil penelitian Hakim (2012) budaya organisasi islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka ditarik hipotesis sebagai berikut :

H2 = Budaya Organisasi Islam berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Struktural Administrasi di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun.

3. Hubungan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2013) pelatihan kerja adalah segala upaya untuk meningkatkan kualitas SDM karyawan. Pelatihan kerja sangat membantu karyawan untuk memahami suatu pengetahuan serta penerapannya, guna meningkatkan keahlian, kemampuan keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan oleh organisasi / perusahaan agar sesuai dengan tujuannya awal perusahaan / organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian Januar Pujiismi, Hariudinor, Taharuddin (2017) pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka ditarik hipotesis sebagai berikut :

H3 = Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Struktural

Administrasi di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun

4. Hubungan Penerapan Teknologi Informasi, Budaya Organisasi Islam dan Pelatihan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, antara teori dan penelitian terdahulu maka dapat ditarik sebagai berikut :

H4 = Teknologi Informasi, Budaya Organisasi Islam dan Pelatihan secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Struktural

Administrasi di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun.

