

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Review Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki beberapa referensi untuk melengkapi penelitian ini. Referensi yang peneliti ambil dianggap cukup relevan dengan tema yang peneliti ambil

Faustyna (2015) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan”, Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, kuisioner dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu: Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier berganda, Uji Reabilitas, Uji T, Uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : Ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) I. Ada pengaruh signifikan pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) I.

Mutia (2017) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan”, Metode Pengukuran yang digunakan oleh penulis untuk mengetahui masing-masing variabel yaitu variabel X_1 (kepuasan kerja), X_2 (disiplin kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan) adalah *Skala Likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang / kelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian ini, penulis menggunakan skala likert maka setiap pertanyaan akan diberi skala sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Skala likert menggunakan 5 (lima) alternatif jawaban dengan

populasi seluruh karyawan bagian pemasaran (*Account Officer* dan *Funding Officer*) pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, yang berjumlah 31 orang dan sampel (*Officer* dan *Funding Officer*) pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa distribusi jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja bahwa persentase setuju terlihat cukup besar yang terdapat pada pernyataan 17 sebesar 80,6% (Saya dapat bekerja dengan kelompok kerja saya dengan baik). Pada pernyataan 16 sebesar 74,2% (Pimpinan saya sering memberikan peringatan/teguran). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, ini diduga terjadi karena sejak mulai tahun 2012 karyawan bagian pemasaran Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau dituntut untuk mencapai target kerja yang lebih besar dibanding tahun sebelumnya sehingga para karyawan harus pandai bekerja dengan kelompok kerjanya agar mendapat hasil yang maksimal.

Marsoit (2017), dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jasa Indonesia”, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian melalui uji t variabel pelatihan dan disiplin berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel komitmen berhubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. perusahaan perlu memperhatikan pelatihan dan disiplin kerja di dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan untuk meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut dan perusahaan PT Asuransi Jasa Indonesia agar karyawan lebih meningkatkan komitmennya dalam perusahaan atau berorganisasi agar kedepannya karyawan-karyawan dapat setia dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagai anggota organisasi, berhubungan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan variabel komitmen organisasi belum memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia.

Yudi (2016), dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan”, Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang terdapat pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. Populasinya berjumlah 206 orang

dan diambil sampel penelitian ini menjadi 66 orang. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai hitung $2,296 > t_{el1,997}$ dengan taraf signifikan $0,025 < 0,05$ dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai hitung $4,154 > t_{el1,997}$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Pada uji F terlihat bahwa hitung $19,209 > t_{el3,14}$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_o ditolak yang berarti bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien determinasi hasil penelitian ini adalah 0,691 atau 69,1 % menunjukkan sekitar 69,1 variabel produktivitas (Y) dipengaruhi pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2). Sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Bister (2016) dengan judul “Pengaruh Insentif, Sertifikasi Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Smk 2 Triple “J” Citeureup)”, Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh kejelasan tentang variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh insentif, sertifikasi guru dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini juga digunakan variabel yang mengasumsikan nilai-nilai seperti 0 dan 1 yang disebut dengan variabel buatan yaitu sertifikasi guru, dimana nilai 1 untuk kelompok responden guru yang sudah memiliki sertifikasi, dan nilai 0 diberikan kepada kelompok responden guru yang tidak memiliki sertifikasi. Dan alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda untuk memberikan jawaban tentang seberapa besar pengaruh variabel insentif, sertifikasi guru, dan disiplin kerja tersebut terhadap variabel kinerja guru. Hasil analisa dalam penelitian ini menunjukkan adanya keterkaitan erat atau pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja guru, dimana semakin tinggi kualitas disiplin kerja seorang guru, maka kinerja guru akan semakin meningkat. Tanpa disiplin guru yang baik, sulit bagi organisasi sekolah mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada guru. Seorang guru

yang memiliki disiplin kerja tinggi, maka akan menyelesaikan semua tugasnya dengan baik dan efektif, dikerjakan dengan tulus tanpa harus diawasi atasan dan dengan penuh tanggung jawab. Hal tersebut secara positif akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Dea (2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan”, Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei kepada 50 pegawai. Metode pengambilan sampel adalah non probability sampling. Hasil uji hipotesis (uji t) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ini ditunjukkan dengan t hitung sebesar 2.501 yang lebih besar dari t tabel. Tetapi variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan dengan t hitung sebesar 0.042 yang lebih kecil dari t tabel. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pelatihan merupakan variabel yang paling dominan atas kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa meningkatnya kinerja pegawai dilihat dari cara bagaimana perusahaan mampu memberikan materi pelatihan terhadap pegawai.

Malletus (2020) dengan judul “Effects of Employee Discipline on Organizational Performance (A Study of Nigerian Breweries Plc, Enugu, Enugu State, Nigeria.)”, metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey dengan metode analisis data menggunakan statistik deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin saat ini efektif serta menyebabkan peningkatan pengetahuan karyawan, memperluas perspektif karyawan, memperluas penerapan pengetahuan untuk bekerja dan telah menyebabkan promosi karyawan

Simon (2015) dengan judul “Effects of training on employee commitment, retention and performance: A case study of a Local Municipality in South Africa”, metode yang digunakan menggunakan survey melalui instrumen penelitian kuesioner dengan skala likert dan analisis data menggunakan statistik deskriptif. Hasil dari penelitian ini mengungkap fakta bahwa peluang pelatihan meningkat secara signifikan terkait dengan komitmen organisasi karyawan. Dalam hal tingkat asosiasi antara pelatihan dan retensi karyawan, hasilnya mengkonfirmasi positif dan

berpengaruh signifikan, hasil statistik menunjukkan bahwa pelatihan memiliki niat karyawan untuk dipertahankan, serta penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara pelatihan dan karyawan pada peningkatan kinerja. Secara umum dikatakan bahwa dukungan manajemen dalam hal mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik karena yang terakhir dikapitalisasi untuk melaksanakan tugas yang ditugaskan secara efektif.

Waqar (2018) dengan judul “The Impact of Training and Development on Employee Performance:”, kuesioner digunakan untuk pengumpulan data dari hubungan variabel-variabel dan teknik *stratified sampling* digunakan untuk metode pengambilan *sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara pelatihan, pengembangan, dan kinerja karyawan. Dari semua penelitian yang ada telah tercapai pada keputusan bahwa pelatihan dan pengembangan berdampak positif pada kinerja karyawan. Semua hipotesis memiliki hasil yang positif. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik (H1). Perkembangan mengarah ke yang lebih baik kinerja karyawan (H2) dan pelatihan serta pengembangan keduanya memengaruhi kinerja karyawan dalam arti positif (H3).

Amir (2015) dengan judul “The Effect of Training on Employee Performance”. Ini adalah penelitian eksplorasi yang hanya didasarkan pada wawasan yang diambil dari analisis berbagai literatur yang ada studi, laporan, terbitan berkala dan buku-buku yang berkaitan dengan topik studi untuk menyelidiki hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Program pelatihan adalah stimulan yang dibutuhkan pekerja untuk meningkatkan kinerja dan kemampuannya, yang mana akibatnya meningkatkan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pelatihan harus dirancang atas dasar yang kokoh kebutuhan dan tujuan khusus. Pelatihan yang efektif adalah intervensi bijaksana yang dirancang untuk mencapai pembelajaran diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menegaskan proposisi bahwa pelatihan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

2.2. Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia menjadi faktor strategis pada semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berarti mengatur, mengurus Sumber Daya Manusia (SDM) berdasarkan visi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Oleh karena itu, MSDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM pada dasarnya mengacu suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata-mata menjadi sumber daya bisnis.

MSDM sesuai dengan fungsi MSDM yaitu *staffing* dan personalia dalam organisasi, yang mencakup analisis tugas/jabatan, rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja, pelatihan, orientasi, penilaian, pemberian imbalan dan pengembangan SDM. Karena sebagian besar atau bahkan seluruh tugas tentang penempatan personalia yang tepat untuk tugas yang tepat, orientasi, pelatihan, pemberian imbalan, promosi, pendisiplinan serta penilaian kerja untuk perbaikan kinerja merupakan tugas setiap manajer "***Every Manager is a Human Resources Manager***" maka *scope* MSDM mencakup seluruh tugas tentang SDM yang diemban oleh setiap manajer.

Aspek manajemen serta SDM demikian strategis dan demikian luasnya, maka MSDM melibatkan banyak aspek, khususnya faktor-faktor lingkungan

internal organisasi (kekuatan dan kelemahan) serta lingkungan eksternal (peluang dan ancaman). Tantangan manajer masa kini adalah merespon perubahan-perubahan eksternal agar faktor-faktor lingkungan internal perusahaan menjadi kuat dan kompetitif.

Sumber daya manusia (SDM) menjadi aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama pada pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Eri (2019), Manajemen Sumber daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen, selain itu merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

2.2.1.1. Fungsi-fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya

Hasibuan (2016) menerangkan bahwa manajemen sumber daya manusia berfungsi:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan untuk membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan hubungan kerja, pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

c. Pengarahan

Pengarahannya merupakan kegiatan untuk mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan dan bekerja sesuai dengan yang direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan merupakan proses penarikan, penempatan, seleksi, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik dapat membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keahlian teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan dalam memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sampai purna bakti. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik akan susah dalam mewujudkan tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan berakhirnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya

2.2.2. Kinerja

Menurut Basthoumi (2012) mengemukakan bahwa hasil yang dicapai oleh seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Kinerja telah menjadi patokan dalam keberhasilan pelayanan yang menunjukkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam tata kelola pemerintahan yang baik (*good governace*). Upaya yang dapat dilakukan dalam memperbaiki kualitas dan kinerja pelayanan pemerintahan pada umumnya dimulai oleh pegawainya dalam hal ini Aparatur Sipil Negara (ASN). Kinerja merupakan pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan seluruh tugas yang dibebankan kepadanya, Desi (2015). Kinerja menjadi hasil kerja atau tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Kinerja pegawai membutuhkan penilaian dengan tujuan untuk memberikan satu peluang yang baik kepada pegawai atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku pegawai. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah *performance rating* atau *performance appraisal*. Aries (2014), Penilaian kinerja adalah sebuah proses yang dapat digunakan untuk menentukan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka dan menginformasikan kembali ke karyawan.

Menurut Wilson (2016) terdapat lima cara pengukuran kinerja yang dapat digunakan antara lain:

1. Jumlah Pekerjaan

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

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai pada perusahaan diharuskan memenuhi persyaratan tertentu untuk terus dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang ada pada suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan Waktu

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

4. Kehadiran

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

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja.

2.2.2.1. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Wilson (2016) manfaat penilaian kinerja yaitu:

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bermaksud untuk menilai hasil kerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang menjadi hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bertujuan untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam organisasi akan dinilai hasil kerjanya, bagi pegawai yang memiliki hasil kerja yang rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut yang akan dilaksanakan dalam posisi pekerjaan pegawai dimasa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan

manajemen sumber daya manusia (MSDM). Pemenuhan secara resmi manajemen sumber daya manusia (MSDM), dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.2.2.2. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja menurut Kaswan (2018) terdiri dari 3 (tiga) kriteria primer, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Kebutuhan untuk supervisi

Kebutuhan untuk supervisi merupakan tingkat sejauhmana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

2.2.3 Pelatihan

2.2.3.1. Definisi Pelatihan

Menurut Aruan (2015) pelatihan merupakan proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seseorang / sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja. pelatihan menjadi suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai *non managerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pelatihan menjadi proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Latihan menyiapkan para pegawai untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Pelatihan merupakan proses berlanjut karena munculnya kondisi-kondisi baik perkembangan teknologi, perkembangan ekonomis dan non ekonomis dalam perusahaan. Melalui pelatihan dan pengembangan ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan

dan keterampilan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang dibebankan perusahaan menurut Handoko (2011). Menurut Sri Langgeng (2014) Tujuan umum pelatihan adalah: (1) untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif; (2) untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional; (3) untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan temanteman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Pelatihan menghasilkan manfaat bagi pegawai serta organisasi secara positif mempengaruhi kinerja pegawai melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kompetensi dan perilaku. Pada dasarnya pelatihan merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat seperti saat ini, peran pendidikan dan pelatihan sangat besar peranannya untuk membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Fatihin, 2014). Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan, Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

2.2.3.2. Tujuan Pelatihan

Dalam melaksanakan kegiatan pelatihan sumber daya manusia, perusahaan memiliki tujuan secara umum untuk meningkatkan kemampuan kinerja pegawai yang diharapkan juga dapat berdampak positif guna kemajuan perusahaan atau peningkatan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan. Tujuan yang diharapkan tersebut harus dirumuskan dengan baik dan jelas dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan yang bersangkutan.

Kegiatan pelatihan memiliki beberapa tujuan diantaranya:

- a. Untuk memenuhi tuntutan pekerjaan sekarang.
- b. Untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.
- c. Untuk memenuhi tuntutan perubahan.

Tujuan dari kegiatan pelatihan tidak hanya dapat memberikan dampak terhadap pegawai yang diberikan pelatihan namun juga berdampak secara tidak langsung terhadap perusahaan. Pegawai yang memiliki kinerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat memberikan dampak positif guna mencapai target kerja dan tujuan perusahaan secara umum.

2.2.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Marwansyah (2016), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan, yaitu:

- a. Dukungan manajemen puncak
Dukungan ini harus bersifat kongkret dan perlu dikomunikasikan kepada seluruh bagian organisasi.
- b. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sdm
Dibutuhkan komitmen yang kuat dan keterlibatan para manejer generalis dalam pengelolaan SDM, dan terutama para manajer spesilais pelatihan dan pengembangan SDM.
- c. Perkembangan teknologi
Kemajuan teknologi tidak saja memberikan dampak pada identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan tetapi juga terhadap pemilihan metode pelatihan dan pengembangan.
- d. Kompleksitas organisasi
Kompelsitas organisasi, seorang pekerja yang sukses harus secara berkesinambungan meningkatkan atau memperbarui kompetensi mereka dan membangun sikap yang memungkinkan mereka untuk tidak hanya beradaptasi dengan perubahan tetapi juga menerima dan bahkan mencari perubahan.
- e. Gaya belajar
Seseorang disebut telah belajar jika pada dirinya terjadi perubahan perilaku yang bersifat menetap atau permanen.

f. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya

Yakni rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja, perencanaan dan pengembangan karir, hubungan pegawai, manajemen PHK, dan administrasi personalia, serta sistem informasi SDM.

2.2.3.4 Indikator Pelatihan

Menurut Perdana (2016) indikator pelatihan yang efektif dapat diukur melalui:

1. Pengembangan Pengetahuan, yaitu dikembangkannya ilmu pengetahuan yang ada untuk selalu diperbaharui.
2. keterampilan, yaitu kemampuan dasar pada diri manusia yang harus dilatih, diasah, serta dikembangkan secara terus menerus.
3. Kemampuan, yaitu kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
4. Kompetensi, yaitu kemampuan seseorang mengenai wawasan, keterampilan, sikap kerja yang sesuai dengan standar atau aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.2.3.5 Metode Pelatihan

Menurut Handoko (2011) meengankan bahwa program-program pelatihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada 2 (dua) kategori pokok dalam metode pelatihan dan pengembangan yaitu:

- a) Metode praktis (on the job) yang terdiri dari :
 1. Latihan instruksi pekerjaan
 2. Rotasi jabatan
 3. Coaching.
 4. Magang (apprenticeships).
 5. Penugasan sementara
- b) Teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (*off the job training*) yang meliputi :

1. Teknik-teknik presentasi Informasi yaitu metode kuliah, presentasi video, metode konferensi, Instruksi pekerjaan (*programmed instruction*), studi sendiri (*self study*).
2. Metode-metode simulasi yaitu metode studi kasus, *role playing*, *bussiness games*, *vestibule training*, Latihan laboratorium (*laboratory training*), dan program-program pengembangan eksekutif.

2.2.4. Disiplin Kerja

2.2.4.1 Definisi Disiplin Kerja

Lis Andayani (2013) menyatakan bahwa Disiplin kerja dapat dilihat dari tiga dimensi yaitu pengawasan, teladan pimpinan dan sanksi hukuman. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. M. Basri (2015) berpendapat bahwa disiplin merupakan fungsi operatif manajemen karyawan yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja yang bagus mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat, Mutia (2017).

2.2.4.2 Tujuan Disiplin Kerja

Lis Andayani (2013) juga menerangkan bahwa Tujuan kedisiplinan di atas harus diaplikasikan secara bertahap, yaitu dengan mengambil berbagai langkah, mulai dari yang paling ringan hingga kepada yang terberat, misalnya dengan: (1) Peringatan lisan; (2) Pernyataan tertulis ketidak puasan oleh atasan langsung; (3) Penundaan gaji berkala; (4) Penundaan kenaikan pangkat; (5) Pembebasan dari jabatan; (6) Pemberhentian sementara; (7) Pemberhentian atas permintaan sendiri; (8) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri; (9) Pemberhentian dengan tidak hormat.

2.2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Patricia (2014) indikator disiplin kerja adalah:

1. Mematuhi semua peraturan organisasi,
Ketika melaksanakan pekerjaan pegawai diharuskan mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
2. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas,
Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
3. Penggunaan waktu secara efektif,
Waktu bekerja yang diberikan perusahaan harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
4. Tingkat absensi,
Salah satu patokan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.3 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

a. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja ASN

Hasil penelitian terdahulu oleh Simon (2015) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara pelatihan dan karyawan pada peningkatan kinerja. Waqar (2018) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berdampak positif pada kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik. Perkembangan mengarah ke yang lebih baik kinerja karyawan dan pelatihan serta pengembangan keduanya memengaruhi kinerja karyawan dalam arti positif. Berdasarkan dari uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN

Penelitian Harlie (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh yang tinggi terhadap kinerja seseorang. Menurut Faustyna (2015) bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh tiap pegawai dalam rangka menjaga agar pegawai tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Suatu organisasi akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal, apabila para pegawainya tidak mempunyai disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih.

c. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN

Hasil penelitian terdahulu oleh Patricia (2014) menunjukan bahwa adanya pengaruh pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado, Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya M. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini :

H3 : Pelatihan dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:63). Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah.

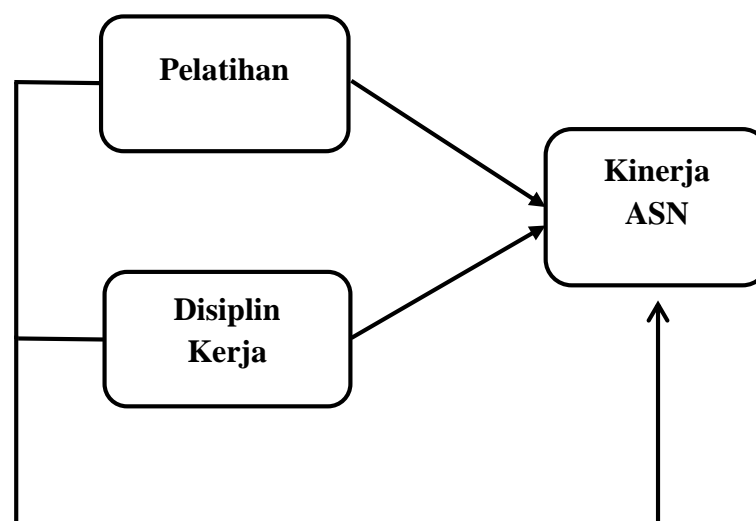
Maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- 1) Pelatihan diduga berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih
- 2) Disiplin kerja diduga berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih
- 3) Pelatihan dan Disiplin kerja diduga berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih

2.5 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka pemikiran adalah model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan terhadap berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah. Pada penelitian ini yang merupakan variabel independen adalah Pelatihan dan Disiplin Kerja , untuk variabel dependen adalah Kinerja ASN.

Gambar. 2.1 Kerangka konseptual variabel penelitian



Sumber : Peneliti (2020)

Variabel bebas (X1) dalam penelitian ini adalah Penilaian, dengan adanya Penilaian terhadap ASN maka akan membantu memudahkan mengetahui dan meningkatkan Kinerja ASN tersebut.

Variabel bebas (X2) dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja, dengan meningkatnya Disiplin Kerja, maka Kinerja ASN juga akan meningkat.

Variabel terikat adalah Kinerja ASN (Y) Kinerja ASN Mengindikasikan bahwa pelatihan dan disiplin kerja telah berjalan dengan baik.