

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Social Exchange Theory*

Social exchange theory atau pertukaran sosial merupakan paradigma konseptual luas yang mencakup sejumlah disiplin ilmu sosial, seperti manajemen, psikologi sosial, serta antropologi. Terlepas dari namanya itu merupakan bukan teori tunggal tetapi lebih dipahami sebagai keluarga konseptual model. Semua teori pertukaran sosial memperlakukan sosial hidup yang melibatkan serangkaian transaksi berurutan atau lebih. Sumber daya dipertukarkan melalui proses timbal balik, dimana salah satu pihak cenderung membalas perbuatan baik atau terkadang buruk terhadap pihak lain (Erica, 2017). Adapun mengenai variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja yang telah dijelaskan menggunakan *sosial exchange theory* dijabarkan sebagai berikut:

- a) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja merupakan hal yang telah menjadi faktor penting bagi pegawai memperkuat dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan sementara untuk perusahaan atau organisasi dapat memperkuat sumberdaya dan mencapai kinerja pegawai yang lebih tinggi (Zehra, 2016).
- b) Pengaruh disiplin terhadap kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi karena pada dasarnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mentaati seluruh peraturan kerja yang telah dibuat oleh perusahaan atau instansi (Agrasadya, 2020).

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan juga pengendalian. Dalam upaya mencapai tujuan sebuah perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen tidak hanya pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin produksi, uang dan lingkungan kerja, tapi juga menyangkut pegawai atau sumber daya manusia yang telah mengolah faktor-faktor produksi lainnya.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu gerakan pengakuan bahwa pentingnya unsur manusia itu merupakan sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal untuk organisasi, maupun untuk pengembangan individu. Sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur antara hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien sehingga membantu untuk mewujudkan tujuan sebuah perusahaan, pegawai dan juga masyarakat (Hasibuan, 2012:10).

Menurut Kaswan (2012:6) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. Sedangkan Sutrisno Edy (2012:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan,

pengembangan, pemeliharaan, dan juga penggunaan sumber daya manusia sehingga dapat mencapai tujuan baik dari individu maupun perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia merupakan proses atau kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, serta mengadakan dan mengelolah sumber daya manusia yang bersedia dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat Cushway dalam Sutrisno Edy (2012:7-8) mengatakan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

- 1) Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia agar memastikan bahwa perusahaan memiliki pekerja yang berkinerja tinggi, pekerja yang siap menghadapi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal
- 2) Mengimplementasikan serta menjaga seluruh kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan untuk perusahaan mampu mencapai tujuannya
- 3) Membantu dalam pengembangan keseluruhan perusahaan dan strategi, terutama berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia
- 4) Memberikan dukungan serta kondisi yang akan membantu seorang manajer lini untuk mencapai tujuan

- 5) Menangani segala krisis dan juga situasi sulit dalam hubungan antar pekerja agar meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya
- 6) Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen perusahaan
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan juga nilai dalam sebuah manajemen sumber daya manusia

Setiap perusahaan mampu menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya dan juga termasuk sumber daya manusianya. Dari tujuan sumber daya manusia umumnya sangat bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing perusahaan.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno Edy (2012:9-10) berpendapat bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan

Merupakan suatu kegiatan yang memperkirakan keadaan tenaga kerja supaya sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien untuk tercapainya tujuan perusahaan.

2) Perorganisasian

Merupakan suatu kegiatan yang mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, intergrasi dan juga koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3) Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan merupakan kegiatan yang memberikan petunjuk terhadap pegawai supaya mau kerja sama dan bekerja efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Sedangkan pengadaan yaitu sebuah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan juga induksi agar mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

4) Pengendalian

Yaitu suatu kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sama dengan rencana.

5) Pengembangan

Yaitu suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan juga moral seorang pegawai yang melalui pendidikan dan pelatihan.

6) Kompensasi

Yaitu suatu pemberian balas jasa langsung yang berupa uang ataupun barang kepada pegawai sebagai imbalan atau balas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

7) Pengintergrasian

Yaitu suatu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai supaya tercipta kerja sama yang sesuai dan saling menguntungkan satu sama lain.

8) Pemeliharaan

Yaitu suatu kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas supaya mereka tetap bersedia bekerja sampai mereka pensiun.

9) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang penting dan juga salah satu kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karena tanpa adanya sebuah kedisiplinan maka akan sulit untuk mewujudkan tujuan yang maksimal.

10) Pemberhentian

Yaitu kegiatan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari sebuah perusahaan .

Dari penjelasan diatas, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu menerapkan dan mengelolah sumber daya manusia secara tepat untuk perusahaan supaya dapat berjalan dengan efektif, agar tercapainya sebuah tujuan yang telah dibuat oleh perusahaan, dan dapat dikembangkan serta dipelihara sehingga fungsi perusahaan dapat berjalan dengan seimbang serta efisien.

d. Komponen-komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012:13) berpendapat bahwa komponen manajemen sumber daya manusia merupakan tenaga kerja manusia yang pada dasarnya dibedakan mejadi:

1) Pengusaha

Pengusaha merupakan orang yang menginvestasikan modalnya agar memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan tersebut tidak menentu tergantung pada laba yang dapat dicapai perusahaan tersebut

2) Karyawan

Karyawan adalah kekayaan yang utama didalam suatu perusahaan karena tanpa adanya campur tangan dan keikutsertaan dari karyawan aktivitas perusahaan tidak akan berjalan. Karyawan sangat berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, serta tujuan yang akan dicapai. Karyawan merupakan penjual jasa (pikiran dan tenaga) serta mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dulu. Karyawan wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan kepada setiap karyawan dan mereka berhak memperoleh kompensasi dari perusahaan sesuai dengan perijinan. Posisi karyawan dalam sebuah perusahaan dapat dibedakan atau karyawan operasional dan karyawan manajerial atau pimpinan.

3) Pemimpin (Manajer)

Pemimpin merupakan seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk dapat mengarahkan orang lain dan tanggung jawab dari pekerjaan orang tersebut dalam mencapai sebuah tujuan. Kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin yang mempengaruhi bawahannya supaya mau berkerjasama dan bekerja sesuai dengan perintahnya dan secara efektif. Asas-asas dari kepemimpinan yaitu bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten serta berlaku adil dan jujur.

2.1.3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Dewi (2016:4) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang pegawai. Persoalan kinerja pegawai juga berhubungan dengan persoalan kemampuan seseorang untuk dapat mengembangkan dirinya supaya mampu berkarya mencapai tujuan yang telah dikehendaki oleh organisasi.

Kinerja adalah suatu perilaku nyata yang ditampilkan seseorang sebagai prestasi kerja yang diperoleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Wibowo (2012:81) mengatakan bahwa lebih spesifik bahwa kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung agar tercapai hasil kerja.

Sedangkan menurut Rivai dan Basri dalam Kaswan (2012:187) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dulu dan telah disepakati bersama.

Pendapat lain juga disampaikan oleh Moeheriono (2012:95) mengatakan bahwa kinerja atau performance adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sebuah program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi sebuah perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan defnisi yang telah disampaikan diatas diketahui bahwa kinerja merupakan hasil-hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan individu atau kelompok

dalam suatu kegiatan perusahaan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai sebuah tujuan organisasi dalam waktu periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud yaitu pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan individu atau kelompok yang telah menjadi wewenang serta tanggung jawabnya dalam suatu perusahaan. Pelaksanaan hasil pekerjaan tersebut diarahkan supaya dapat mencapai tujuan perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

b. Pengukuran Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai pada dasarnya dapat diukur sesuai dengan kepentingan suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Donni Junni Priansa (2014:271) mengatakan bahwa pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan sebagai berikut:

1) Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dapat dihasilkan oleh pegawai dalam waktu tertentu

2) Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, serta kelengkapan didalam menangani tugas-tugas yang sudah ada dalam organisasi

3) Kemandirian

Kemandirian yaitu berkenaan dengan pertimbangan kemampuan pegawai untuk bekerja serta mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga dapat menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkenaan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk dapat menerima tanggung jawab

5) Adaptabilitas

Adaptabilitas yaitu berkenaan dengan kemampuan untuk dapat beradaptasi serta mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan juga kondisi-kondisi

6) Kerjasama

Kerjasama yang berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, serta dengan orang lain

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti pelatihan, pengetahuan dan disiplin, dengan kemampuan yang semakin tinggi maka akan mempunyai kinerja yang semakin tinggi juga (Robbins dan Judge (2013:83).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:62) yaitu sebagai berikut:

1) Faktor personal/individual

Merupakan unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kepercayaan diri, disiplin, motivasi dan juga komitmen yang dimiliki oleh setiap pegawai.

2) Faktor kepemimpinan

Merupakan aspek kualitas manajer atau atasan dalam memberikan dorongan, semangat dan juga dukungan kerja terhadap pegawainya.

3) Faktor kelompok

Merupakan kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh sesama pegawai, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan juga hubungan erat dengan anggota tim.

4) Faktor sistem

Merupakan sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, pelatihan untuk kesempatan berkarir dan kultur kerja dalam sebuah perusahaan.

5) Faktor kontekstual (situasional)

Merupakan sebuah tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan juga internal.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Bangun (2012:123) berpendapat indikator-indikator yang dapat menjadi alat ukur kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1) Kuantitas Pekerjaan

Dalam hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan dari individu maupun kelompok sebagai persyaratan yang telah menjadi standart pekerjaan

2) Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai dalam perusahaan harus dapat memenuhi persyaratan tertentu agar dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang dituntut dalam suatu pekerjaan tertentu

3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan mempunyai karakteristik yang berdeda-beda dalam setiap jenis pekerjaannya. Untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena mempunyai ketergantungan atas pekerjaan yang lainnya

4) Kehadiran

Yaitu suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran setiap pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang telah ditentukan

5) Sikap Kooperatif

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan satu pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan dengan dua orang pegawai atau bahkan bisa jadi lebih dari dua pegawai. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya

2.1.4. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan atau training dan pengembangan atau development yaitu sebuah investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan melibatkan seluruh sumber daya manusia guna mendapatkan keterampilan dan pengetahuan sehingga mereka dapat menggunakannya didalam pekerjaannya. Pada dasarnya pelatihan sangat diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengnan keterampilan pekerja yang dibutuhkan untuk menempati posisi yang baru (Wibowo, 2014:370).

Menurut Meldona (2012:54) dalam penelitian diciptakan sebuah lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan juga perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan berfokus pada penyediaan bagi pegawai keterampilan-keterampilan khusus yang langsung pakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan juga membantu pegawai untuk mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka. Pelatihan mempunyai fokus yang sempit dan harus memberikan keterampilan dengan metode yang utama pada praktik daripada teori yang memberikan manfaat untuk organisasi secara cepat. Manfaat finansial untuk perusahaan biasanya terjadi dengan cepat.

Hasibuan (2010:85) Dengan diterapkannya pelatihan kinerja pegawai dapat meningkat dan kemampuan serta keterampilan pegawai akan semakin baik, kualitas dan juga kuantitas kinerja pegawai akan semakin baik.

Pelatihan dapat memungkinkan seorang pegawai untuk memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan dapat menghasilkan kinerja kerja yang lebih baik. Sedangkan menurut Kasmir (2016:134) mengatakan bahwa dengan mengikuti pelatihan, maka kemampuan dan keterampilan dapat meningkat, sehingga kinerjanya juga diharapkan dapat meningkat.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah kegiatan pegawai yang terencana oleh perusahaan dengan tujuan agar dapat memperbaiki performa kerja pegawai melalui program yang kegiatannya berupa materi pembelajaran

yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi perusahaan untuk saat ini. Melalui pelatihan kerja dampak yang sangat utama untuk pegawai yaitu meningkatnya kinerja pegawai, dengan begitu perusahaan tidak mengalami kendala untuk dapat mencapai tujuannya karena telah mempunyai sumber daya manusia yang kompeten.

b. Tujuan Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan kerja mempunyai maksud agar mendapatkan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan, pengetahuan yang baik, kemampuan dan sikap yang abik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia yang mempunyai kemampuan menghasilkan kiner yang baik (Siagian, 2013:67).

Menurut Carrel dalam Salinding (2011:78) tujuan pelatihan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Memperbaiki kinerja pegawai
- 2) Menghindari keusangan manajerial
- 3) Orientasi kerja pada pegawai baru
- 4) Meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai
- 5) Memecahkan permasalahan yang menghambat tujuan perusahaan
- 6) Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan individu
- 7) Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial

Pendapat lain juga disampaikan oleh Wexley dan Latham dalam Marwansyah (2016:156) tujuan dari pelatihan yaitu sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kesadaran diri individu

- 2) Meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian maupun lebih
- 3) Meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara memuaskan

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai (2014:173) berpendapat bahwa metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Untuk melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu:

- 1) Efektivitas biaya
- 2) Materi program yang dibutuhkan
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- 5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Sedangkan menurut Marwansyah (2016:156) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah:

- 1) Dukungan dari manajemen puncak
- 2) Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia
- 3) Perkembangan teknologi
- 4) Kompleksitas organisasi
- 5) Gaya belajar
- 6) Kinerja fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya

d. Indikator Pelatihan

Mangkunegara (2011:57) mengatakan bahwa ada beberapa indikator-indikator pelatihan, diantaranya yaitu sebagai berikut:

1) Instruktur

a) Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan dan keterampilan seseorang yang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang cukup panjang, agar memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

b) Penguasaan materi

Penguasaan materi untuk seorang instruktur adalah hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga peserta pelatihan dapat memahami materi yang ingin disampaikan.

2) Peserta

a) Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini yaitu salah satu faktor yang menentukan sebuah proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi untuk pelatihan maka peserta pelatihan akan bersemangat untuk mengikuti program pelatihan tersebut begitu pula sebaliknya jika instruktur tidak bersemangat dalam memberikan materi untuk pelatihan yang akan dilaksanakan maka peserta pelatihan tidak akan bersemangat dan enggan mengikuti pelatihan tersebut.

b) Seleksi

Sebelum melaksanakan suatu program pelatihan perusahaan terlebih dahulu melakukan proses seleksi, dalam hal ini memilih sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia di perusahaan.

3) Materi

a) Sesuai tujuan

Untuk materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada para peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan sebuah pelatihan sumber daya manusia yang hendak diperoleh oleh perusahaan

b) Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan kepada para peserta dalam program pelatihan akan lebih efektif jika sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan, pengetahuan dan keterampilan para peserta

c) Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga dapat mendorong para peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang sudah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya

4) Metode

a) Sosialisasi tujuan

Metode penyampaian harus sesuai dengan materi yang akan disampaikan, sehingga diharapkan para peserta pelatihan dapat

menangkap maksud dan tujuan apa yang telah disampaikan oleh instruktur

b) Memiliki sasaran yang jelas

Supaya dapat lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan para peserta pelatihan.

5) Tujuan

a) Meningkatkan keterampilan

Hasil yang diharapkan dari sebuah pelatihan yang telah dilaksanakan adalah dapat meningkatkan keterampilan atau skill, pengetahuan dan tingkah laku para peserta atau calon pegawai yang baru.

e. Metode Pelatihan

Metode pelatihan dalam suatu perusahaan pada umumnya akan disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dari perusahaan itu sendiri. Menurut Sihombing, Gultom, dan Sidjabat (2016:132) mengatakan bahwa metode pelatihan yaitu sebagai berikut:

1) One job training method (metode praktis) merupakan metode dimana pegawai dilatih tentang pekerjaannya sesuai dengan bidangnya dengan supervisi langsung seorang pelatih yang sangat berpengalaman. Biasanya menggunakan praktek-praktek:

a. Rotasi jabatan

Memberikan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda serta berbagai keterampilan manajerial

b. Latihan instruktur pekerjaan

Memberikan petunjuk secara langsung tentang pelaksanaan pekerjaan mereka saat ini

c. Magang

Yaitu proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang sudah berpengalaman

d. Coaching

Penyelia atau atasan memberikan pengarahan serta bimbingan kepada pegawai dalam pelaksanaan kerja rutin mereka

e. Penguasaan sementara

Yaitu penempatan pegawai pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jarak waktu yang telah ditetapkan

2) Off the job training method merupakan pendekatan metode presentasi informasi, bertujuan untuk dapat mengajarkan berbagai sikap, konsep, serta keterampilan kepada para peserta. Metode yang digunakan ialah:

a. Metode presentasi informasi

Yaitu untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep, serta keterampilan kepada para peserta

b. Metode simulasi

Merupakan pendekatan dimana pegawai atau peserta pelatihan menerima presentasi tiruan suatu aspek organisasi juga diminta untuk menanggapi seperti pada keadaan yang sebenarnya.

2.1.5. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang agar secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah diberlakukan dan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2012:239). Menurut Wahjono (2015:184) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah perasaan taat dan patuh kepada nilai-nilai yang telah dipercaya, termasuk dalam melakukan pekerjaan tertentu yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Sedangkan Rivai (2013:444) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang dapat digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawainya supaya mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan sebagai suatu usaha untuk dapat meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang telah berlaku. Pendapat lain juga disampaikan oleh Setyaningdyah (2014:145) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah sebuah kebijakan yang dapat membuat setiap individu untuk menjadi sosok yang bertanggung jawab dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan pada perusahaan.

Dari beberapa definisi diatas, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja memang harus diterapkan pada sebuah perusahaan. Disiplin kerja mempunyai kaitan untuk mempermudah serta melancarkan pegawainya dalam mencapai tujuannya, baik tujuan dari pegawai itu sendiri maupun tujuan dari perusahaan. Kedisiplin harus diterapkan. Tanpa adanya kedisiplin yang baik dari seorang pegawai, maka akan sulit sebuah perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan dari disiplin kerja yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:126) adalah sebagai berikut:

- 1) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab pada pegawai dalam mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada pegawai

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja pegawai harus ditegakkan dalam suatu perusahaan, organisasi maupun lembaga. tanpa adanya disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk dapat mewujudkan tujuannya.

c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Rivai (2011:825) berpendapat bahwa bentuk-bentuk disiplin kerja terdiri dari empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Disiplin Retribusif (Retributive Discipline)

Merupakan tindakan yang dilakukan oleh pimpinan jika pegawai melakukan kesalahan dapat menghukum pegawai yang berbuat kesalahan.

2) Disiplin Korektif (Corrective Discipline)

Merupakan seorang pimpinan berusaha membantu pegawai mengoreksi segala perilaku yang sekiranya kurang baik dan tidak tepat.

3) Perspektif Hak-hak Individu (Individual Right Perspective)

Merupakan suatu usaha penegak kedisiplinan yang memperhatikan hak-hak dasar seorang individu.

4) Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective)

Merupakan suatu usaha penegak yang seimbang dengan dampak yang telah dilakukan oleh individu itu sendiri.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Wahjono (2015:184) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Besaran kompensasi
- 2) Keteladanan pemimpin dalam perusahaan
- 3) Aturan yang ditegakan
- 4) Ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Adanya pengawasan yang efektif
- 6) Perhatian yang tulus kepada pegawai
- 7) Membudayakan disiplin

e. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu perusahaan. Menurut Sinambela (2019:524) mengatakan bahwa indikator dari disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan juga biasanya pegawai yang mempunyai disiplin rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Pegawai yang taat terhadap peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan juga akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan Pada Standart Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang telah diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Pegawai mempunyai tingkat kewaspadaan tinggi terhadap pekerjaannya akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan juga ketelitian dalam bekerja, juga selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja Etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini adalah salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai sistem informasi manajemen terhadap efektivitas kinerja pegawai pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sehingga dalam hal ini peneliti bukan satu-satunya peneliti terdahulu yang pernah membahas masalah tersebut. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Erma Safitri (2013) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” mengatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Patricia M. Sahanggamu, Silvy L. Mandey (2014) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Rakyat” yang menyimpulkan bahwa pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Rakyat.

Andi Ade Zulkifli, Rosyid Pananrangi, dan Gunawan Bata Ilyas (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Pariwisata Makassar” yang mengatakan bahwa disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Pariwisata Makassar.

Endah Muktiani (2019) dengan judul “Pengaruh Intensif, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Semarang” yang menyimpulkan bahwa intensif, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAR Semarang.

Ferry Ramadani Sitanggang (2017) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor

Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Pematangsiantar yang menyimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Pematangsiantar.

Harry Trijanuar (2019) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali yang menyatakan bahwa pelatihan, pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali.

Shella, Ferri, Fitri Yani Saeky, Hidayanti, Yovie Ernanda Putri (2019) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Growth Asia” mengatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Asia.

Agrasadya (2020) dengan judul “Effect of Work Discipline and Training on Employee Performance of PT. Federal International Finance Depok Branch” menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance Depok Branch”

Ilham Thaief, Aris Baharuddin, Priyono, Mohammad Syafi'i Idrus (2015) dengan judul “Effect of Training, Compensation and Work Discipline Against Employee Job Performance” mengatakan bahwa Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Malang Layanan dan Jaringan Daerah.

Lucia Maduningtias (2018) dengan judul “The Effect of Working Disicpline and Training on Employee Performance (at PT. Transkom Indonesia in Tangerang)” menyimpulkan bahwa Disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Transkom Indonesia di Tangerang.

Table 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Erma Safitri (2013)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variable X: Pelatihan dan Disiplin Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Analisis Linier Berganda	Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2	Patricia M. Sahanggamu, Silvy L. Mandey (2014)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Rakyat	Variable X: Pelatihan dan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Analisis Linier Berganda	Pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Rakyat
3	Andi Ade Zulkifli, Rasyid Pananrangi, Gunawan Bata Ilyas (2019)	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Pariwisata Makassar	Variable X: Disiplin Kerja dan Pelatihan Variabel Y: Kinerja Pegawai	Analisis Linier Berganda	Disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Pariwisata Makassar
4	Endah Muktiani (2019)	Pengaruh Insentif, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Semarang	Variabel X: Intensif, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Variabel Y: Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Intensif, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor SAR Semarang
5	Ferry Ramadani Sitanggang	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja	Variable X: Pelatihan dan Disiplin Kerja	Analisis Linier Berganda	Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif

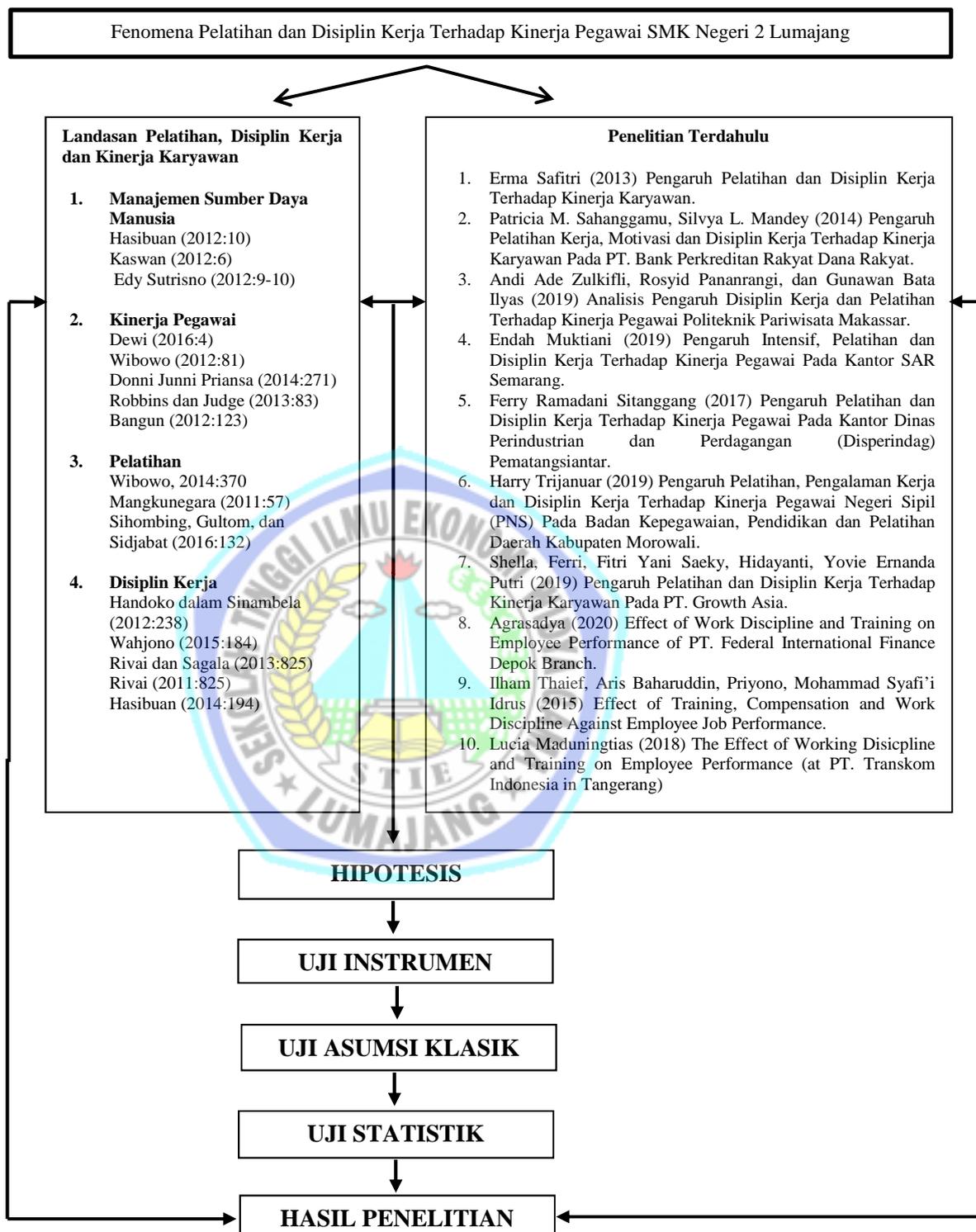
No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	(2017)	Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Pematangsiantar	Variable Y: Kinerja Pegawai		terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Pematangsiantar
6	Harry Trijanuar (2019)	Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali	Variabel X: Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja Variabel Y: Kinerja Pegawai	Analisis Linier Berganda	Pelatihan, pengalaman kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali
7	Shella, Ferri, Fitri Yani Saeky, Hidayati, Yovie Ernanda Putri (2019)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Growth Asia	Variabel X: Pelatihan dan Disiplin Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Asia
8	Agrasadya (2020)	Effect of Work Discipline and Training on Employee Performance of PT. Federal International Finance Depok Branch	Variabel X: Disiplin Kerja dan Pelatihan Variabel Y: Kinerja Karyawan	Analisis Linier Berganda	Disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance Cabang Depok
9	Ilham Thaief, Aris Baharuddin, Priyono dan Mohammad Syafi'i Idrus (2015)	Effect of Training, Compensation and Work Discipline Against Employee Job Performance	Variabel X: Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Variabel Y: Prestasi Kerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Malang Layanan dan Jaringan Daerah
10	Lucia Maduningtias (2018)	The Effect of Working Discipline and Training on	Variabel X: Disiplin Kerja dan Pelatihan Variabel Y:	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Employee Performance (at PT. Transkom Indonesia in Tangerang)	Kinerja Karyawan		kinerja karyawan PT. Transkom Indonesia di Tangerang

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiono (2012:89) berpendapat bahwa kerangka pemikiran merupakan hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan landasan teori yang telah dideskripsikan di atas, maka untuk lebih mudah memahami akan digunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:





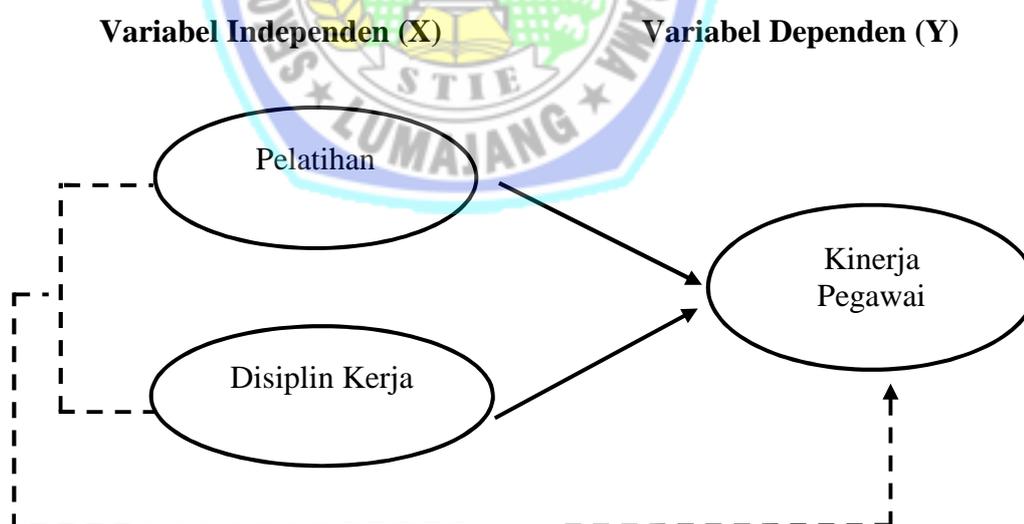
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Teori yang Relevan dan Penelitian Terdahulu

2.4. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan juga dapat diuji (Sugiyono:2012).

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, rumusan masalah dan untuk tercapainya penelitian ini dengan didukung tinjauan teoritis dan tinjauan penelitian terdahulu, maka adapun secara skematis kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Sumber data: Teori dan Hasil Penelitian yang diolah 2021

kemampuan apa yang dia dapatkan saat pelatihan dilaksanakan, maka pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ferry Ramadani Sitanggang (2017), berpendapat bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun disisi lain penelitian yang dilakukan oleh Ema Safitri (2013) mengatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang perbedaan hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1
Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMK Negeri 2 Lumajang

b. Hipotesis Kedua

Disiplin kerja adalah faktor yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai agar menjaga pegawai tetap berada dalam aturan yang telah ditetapkan oleh lembaga untuk mencapai tujuan lembaga tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Patricia M dan Silvy L (2014) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.. Namun disisi lain penelitian yang dilakukan oleh Endah Muktiani (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang perbedaan hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 2
H2
Lumajang

c. Hipotesis Ketiga

Sebelum pimpinan mengetahui kinerja seorang pegawainya, maka pimpinan akan memandangkan setiap kinerja pegawainya. Pelatihan dan disiplin kerja merupakan faktor pembanding yang utama untuk pimpinan melihat kinerja setiap pegawai. Jika pelatihan dan disiplin kerja dapat diimbangi dengan baik oleh setiap pegawai maka memicu kinerja seorang pegawai menjadi lebih baik. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ferry Ramadani Sitanggang (2017) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Pematangsiantar yang menyimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Pematangsiantar. Namun disisi lain penelitian yang dilakukan oleh Ema Safitri (2013) mengatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap
H3
kinerja pegawai SMK Negeri 2 Lumajang