

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kegiatan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam hal kualitas dan volume, memenuhi setiap kewajiban mendasar dan menjalankan peran dan tanggung jawabnya sesuai dengan kriteria berdasarkan kategori dan parameter tertentu yang ditentukan oleh manajemen (Willson & Hikmah, 2020).

Kinerja adalah produk kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka sendiri, untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara yang relevan dengan organisasi (Nazir, 2019).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai suatu organisasi dengan menggerakkan orang atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. terdapat hubungan yang jelas antara kinerja individu dan kinerja kelompok, sehingga dapat juga dijelaskan bahwa kinerja karyawan yang lebih baik dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Hartono & Siagian, 2020).

Berdasarkan pengertian diatas, bisa di simpulkan kinerja pegawai adalah bentuk kinerja seseorang atau sekelompok orang dalam arti kualitas dan volume dalam pelaksanaan setiap tugas pokok dan menunjukkan peran dan tugas mereka sesuai dengan kriteria berdasarkan kategori dan parameter tertentu yang ditetapkan

oleh manajemen.

2.1.1.2 Tujuan Dilakukan Penilaian Kinerja

Kinerja yang diperoleh sebagai hasil pekerjaan harus diperiksa segera setelah pendapat ahli (Riny Tan & Heryenzus, 2021):

1. Mengetahui Kekurangan

Tinjauan kinerja digunakan untuk menentukan kompetensi karyawan. Kinerja yang buruk menunjukkan bahwa mereka kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang akan dilatih dan bagaimana memecahkan masalah.

2. Memberikan Penghargaan

Penilaian kinerja berguna untuk mengidentifikasi peningkatan kinerja. Kinerja yang lebih baik dihargai dengan penghargaan seperti promosi dan bonus.

3. Media Motivasi

Informasi tentang peningkatan kinerja seorang pegawai dapat dijadikan sebagai contoh kinerja yang buruk, dan dalam hal ini menjadi sumber motivasi untuk meningkatkan kinerja.

4. Memberikan Pengembangan

Menghargai karyawan dengan peningkatan kinerja dimungkinkan melalui pendidikan dan pelatihan untuk mempertahankan dan lebih meningkatkan kinerja.

5. Media Pertimbangan

Pemimpin bisnis harus mempertimbangkan penghargaan untuk kinerja tinggi saat memutuskan bonus, promosi, dan penghargaan lainnya.

6. Media Komunikasi

Mengetahui keterampilan karyawan dari *performance appraisal* juga merupakan sebagai alat komunikasi antara perusahaan dan karyawan.

Perusahaan mengetahui bakat karyawannya dan karyawan memahami kekurangan mereka.

2.1.1.3 Karakteristik Kinerja Pegawai

(Idris & Sari, 2019: 79) mengatakan bahwa ciri-ciri pegawai yang berkualitas tercermin dari ciri-ciri sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab tinggi.
2. Bersedia mengambil resiko dan bersedia bertanggung jawab atas resiko yang diambil.
3. memiliki tujuan atau visi yang jelas.
4. Memiliki rencana kerja yang lengkap dan mampu mencapai tujuannya.
5. Penggunaan umpan balik dari semua kegiatan yang dilakukan.
6. Menemukan dan menentukan waktu untuk mengimplementasikan rencana yang telah digariskan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut (Latief *et al.*, 2019) mengemukakan bahwa indikator kinerja pegawai adalah:

1. Kualitas Kerja, diukur dengan persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dilakukan dan peningkatan pekerjaan dalam hubungannya dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas Kerja, jumlah hasil dinyatakan sebagai jumlah bagian, jumlah siklus penyalaan yang telah selesai.

3. Inisiatif, kemampuan untuk memilih dan mengerjakan sesuatu dengan benar dan optimal tanpa harus mengajarkan, mengetahui, mengetahui apa yang dibutuhkan dalam pekerjaan, berusaha memperbaiki pekerjaan di bawah tekanan atau dalam kondisi tekanan yang sulit.
4. Disiplin, sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketundukan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban terhadap petunjuk perusahaan yang relevan.
5. Tanggung jawab, kemampuan untuk memilih dan melakukan sesuatu dengan benar dan optimal, tanpa mengulahi, tanpa mengetahui, tanpa mengetahui apa yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, tanpa berusaha meningkatkan kinerja di bawah tekanan atau dalam kondisi sulit.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut UU No. 13, 2023 pasal 1 ayat 9 (ketenagakerjaan) pelatihan kerja adalah setiap kegiatan yang memberikan kemampuan kerja, produktivitas, disiplin, sikap, etos kerja pada tingkat kualifikasi dan kompetensi tertentu, memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan dengan tingkat dan kualifikasi pegawai. posisi dan tempat kerja.

Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang memperoleh kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Karena proses ini terkait dengan tujuan organisasi yang berbeda, pelatihan dapat dilihat dalam arti sempit atau luas. Sampai batas tertentu, pelatihan memberi karyawan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dapat diidentifikasi yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada garis tipis antara pelatihan dan pengembangan, di

mana pengembangan memiliki cakupan yang lebih luas dan berfokus pada perolehan keterampilan baru yang berguna untuk pekerjaan mereka saat ini dan masa depan.

Pelatihan adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kedisiplinan pegawai agar pegawai memiliki kompetensi yang tinggi dan berkinerja sebaik-baiknya. Karyawan bekerja dengan baik ketika karyawan memahami peran dan tanggung jawab mereka secara keseluruhan. Perkembangan dan inovasi yang terjadi menuntut kesiapan para pekerja. Karyawan dilatih sejak mereka mulai bekerja sehingga mereka mengetahui pekerjaan dan melakukannya secara mandiri untuk mempelajari keterampilan karyawan (Angyuni & Rustam, 2021).

Pelatihan adalah segala upaya pengelolaan wilayah kerja yang menjadi tugas dan tanggung jawab karyawan untuk meningkatkan hasil kerja. Pembelajaran disampaikan melalui pelaksanaan kegiatan yang direncanakan dan dirancang dalam menanggapi kebutuhan belajar. Oleh karena itu, pelatihan dipahami sebagai sarana atau cara untuk memperbaiki kinerja yang buruk (Prambowo & Riharjo, 2020).

2.1.2.2 Bentuk-Bentuk Disiplin

Menurut (Rosmadi & Tachyan, 2018: 22) terdapat 3 bentuk disiplin kerja, antara lain:

1. Disiplin pencegahan (*preventve discipline*), perilaku karyawan untuk menghindari pelanggaran dengan mematuhi atau memperhatikan aturan dan standar yang ada.
2. Disiplin perbaikan (*corrective discipline*), langkah yang digunakan setelah pelanggaran terjadi.

3. Disiplin progresif (*progressive discipline*), upaya untuk memberikan karyawan kesempatan untuk memperbaiki diri sebelum sanksi atau hukuman dijatuhkan.

2.1.2.3 Manfaat Pelatihan

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat pelatihan adalah:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil.
2. Mengurangi pembelajaran karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang efektif.
4. menanggapi kebutuhan perencanaan tenaga kerja.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan di tempat kerja.
6. Mendukung karyawan dalam pengembangan profesional dan pribadi mereka.

2.1.2.4 Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan pada penelitian ini, menurut pendapat (Wahyuningsih, 2019) adalah:

1. Tujuan pelatihan, harus praktis dan ini dapat dicapai melalui pelatihan untuk mengembangkan keterampilan profesional sehingga peserta lebih memahami perannya.
2. Materi, bisa berupa manajemen kerja, esai, korespondensi profesi, psikologi kerja, disiplin dan etika kerja, dan laporan kerja, materi ajar bisa digunakan.
3. Metode yang digunakan, bentuk pendidikan partisipatif, seperti diskusi kelompok, seminar, latihan (demonstrasi) dan permainan, kegiatan pendidikan, tes, kerja kelompok, kunjungan dan studi (pembelajaran

komparatif).

4. Kualifikasi peserta, karyawan yang telah lulus persyaratan kualifikasi, seperti karyawan penuh waktu dan karyawan rujukan dari eksekutif.
5. Kualifikasi pelatih, persyaratan penerimaan harus dipenuhi, mis. pengetahuan materi pembelajaran, kemampuan memotivasi dan menginspirasi peserta dan penggunaan metode partisipasi.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah Ikuti aturan atau instruksi yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin adalah proses menangani masalah kinerja di mana penyelia atau manajer mengidentifikasi masalah kinerja dan mengkomunikasikannya kepada karyawan (Nazir, 2019).

Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran agar karyawan taat terhadap aturan dan norma yang berlaku, salah satu contoh pegawai tepat waktu saat datang dan pulang dari kantor, serta karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan (Zillah & Husniati, 2022).

Disiplin kerja adalah suatu cara yang digunakan pimpinan untuk menjalin hubungan dengan bawahan agar pegawai dapat mengubah kebiasaan menjadi suatu bentuk usaha, untuk menilai tingkat kepekaan seseorang terhadap segala peraturan organisasi dan prinsip-prinsip sosial yang ada didalamnya untuk dapat menerapkannya (Hartono & Siagian, 2020).

2.1.3.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Terdapat 2 bentuk disiplin kerja, yakni:

1. Disiplin preventif, berusaha untuk mendorong karyawan untuk mengamati

dan mengikuti kebijakan kerja, aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif, mencoba menggerakkan karyawan untuk mengintegrasikan aturan dan mengarahkan mereka untuk menerapkan aturan sesuai dengan kebijakan perusahaan.

2.1.3.3 Manfaat Pelatihan

Menurut (Kasmir, 2018: 133) terdapat 5 manfaat pelatihan, antara lain:

1. Perencanaan karier, berguna bagi calon karyawan dalam merencanakan karir mereka. Karena pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki sangat berharga untuk pengembangan karir.
2. Kompensasi, pegawai lebih dihargai dengan berpartisipasi dalam pelatihan karena mereka dapat melakukan lebih banyak pekerjaan dan akan mendapatkan kompensasi.
3. Alat negosiasi, karyawan memiliki daya tawar yang lebih baik karena sudah memiliki keterampilan dan keahlian.
4. Memiliki kepuasan tersendiri, pegawai merasakan kepuasan kerja setelah menyelesaikan pelatihan.
5. *Refreshing*, wadah bagi karyawan untuk beristirahat dan menerima tamu, terutama para lansia. Pendidikan dapat menghilangkan penat dan pekerjaan selama periode ini.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Terdapat 4 indikator dalam disiplin kerja (Zillah & Husniati, 2022), yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu, dapat dikontrol dengan waktu masuk dan keluar serta waktu istirahat yang tepat sesuai aturan operasional.
2. Taat pada aturan perusahaan yang berlaku, seperti aturan dasar berpakaian

dan sopan santun di tempat kerja.

3. Taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan, dinyatakan dengan pekerjaan yang sesuai dengan kedudukan, tanggung jawab, kewajiban dan gaya manajemen suatu unit kerja tertentu.
4. Taat terhadap peraturan lainnya, seperti aturan tentang apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan oleh CEO perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini membutuhkan acuan yang diperlukan untuk menyempurnakan isi penelitian ini. Beberapa penelitian sebelumnya yang serupa dengan penelitian ini dan dapat digunakan untuk melengkapi dan menyempurnakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Sugiyono <i>et al.</i> , 2022)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakri Karya Sarana Batam	Metode kuantitatif, analisis data asosiatif dan regresi linear berganda	Pelatihan dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bakri Karya Sarana Batam
2	(Sefriady & Iskandar, 2018)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan	Metode kuantitatif, analisis regresi linear berganda	Pelatihan dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan

3	(Suryani & Zakiah, 2019)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia di BSD Tangerang	Metode asosiatif, analisis persamaan regresi berganda	Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia di BSD Tangerang
4	(Hartono & Siagian, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam	Penelitian kuantitatif, analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja dan pelatihan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Sejahtera Batam
5	(Willson & Hikmah, 2020)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kinco Prima	Metode kuantitatif, analisis regresi linear berganda	Pelatihan dan disiplin secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima
6	(Kustini & Sari, 2020)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi - BSD	Metode kuantitatif, analisis uji instrument dan statistik	Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi - BSD
7	(Nazir, 2019)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mustika Nusantara	Metode kuantitatif asosiatif, analisis regresi linear	Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara
8	(Muktiani, 2019)	Pengaruh Insentif, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Semarang	Metode kuantitatif, analisis regresi linear berganda	Insentif dan Pelatihan tidak ada pengaruh positif serta disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor SAR Semarang

9	(Ratnasari <i>et al.</i> , 2021)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara	Metode Kuantitatif, analisis uji instrument dan statistik	Secara parsial pelatihan, disiplin kerja dan serta berpengaruh signifikan serta kompetensi dan komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan sedangkan secara simultan semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara
10	(Zillah & Husniati, 2022)	Pengaruh Pelatihan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan	Metode kuantitatif, analisis deskriptif	Pelatihan, pengawasan dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan

Sumber: Peneliti, 2022

2.3 Kerangka Pemikiran

Berikut merupakan kerangka penelitian yang digunakan oleh peneliti, yaitu berupa berikut:

2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan yang dijelaskan oleh (Suryani & Zakiah, 2019) merupakan pembelajaran yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja dalam kaitannya dengan pekerjaan saat ini. Pelatihan memungkinkan karyawan memperoleh keterampilan tambahan sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan atau tugas mereka yang sebenarnya dengan lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas kerja yang lebih baik dan efisiensi kerja yang lebih baik.

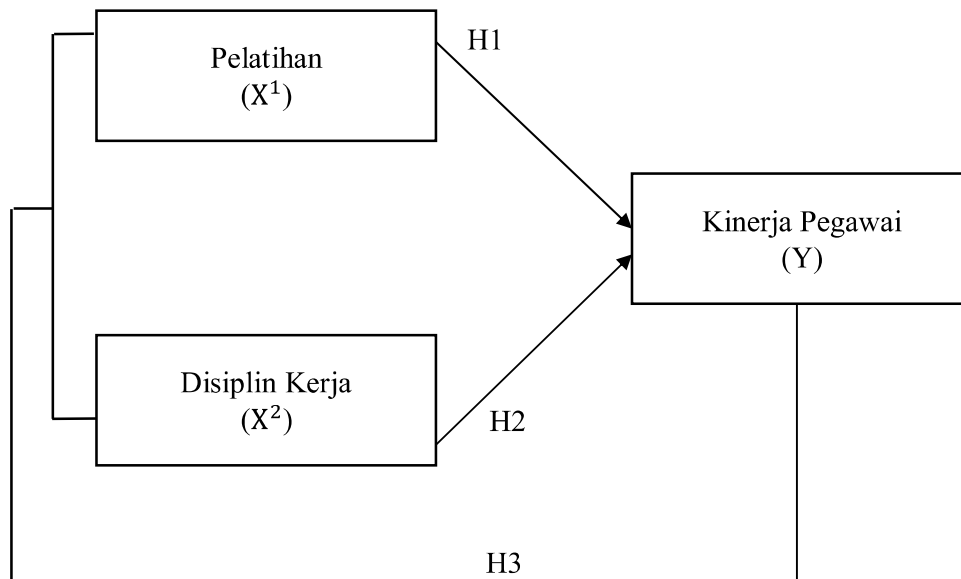
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Hartono & Siagian, 2020), disiplin kerja adalah suatu keadaan atau penghormatan etis yang timbul dari karyawan itu sendiri terhadap peraturan dan standar, dan dapat dikatakan tindakan yang diambil untuk memperbaiki perilaku karyawan tersebut. Ketidakhadiran melemahkan kemungkinan kerja simultan dan mempersingkat waktu yang disepakati. Di sisi lain, menjaga kedisiplinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai aturan perusahaan.

2.3.3 Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Zillah & Husniati, 2022) pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, perlu dikembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sedemikian rupa sehingga kinerja staf meningkat. Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Jika karyawan telah dilatih dalam organisasi sehingga dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya, serta disiplin kerja yang diikuti sedemikian rupa sehingga karyawan mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan, hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja yang diberikan oleh karyawan. Diduga pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dijabarkan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan dengan melalui sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2022

2.4 Hipotesis

- H₁ : Diduga pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Baloι Kota Batam
- H₂ : Diduga disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Baloι Kota Batam
- H₃ : Diduga pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Baloι Kota Batam