

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan aset tak berwujud organisasi. Keberadaannya menjadi penggerak organisasi sehingga mutlak membutuhkan pengaturan yang baik. Permasalahan pengaturan sumber daya manusia memerlukan pendekatan prinsip-prinsip yang komprehensif. Menurut Sedarmayanti dalam Ende, Sulaimawan, dkk (2023:1), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola manusia berdasarkan prinsip sumber daya manusia sebagai asset, peraturan yang menguntungkan kedua belah pihak, dan penciptaan budaya dan nilai organisasi.

Menurut Hasibuan dalam Ende, Sulaimawan, dkk (2023:1), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya organisasi, pegawai, dan masyarakat. Adapun menurut Kasmir dalam Ende, Sulaimawan, dkk (2023:1), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan, hubungan industrial sampai pada pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan organisasi dan peningkatan kesejahteraan pemegang saham.

Dari ketiga uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan mengenai pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah kontribusi utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika manajemen sumber daya manusia tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi.

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu konsep mencakup beberapa aspek kualitas,

ketertiban, dan tanggung jawab yang dibutuhkan di dalam lingkungan kerja. Beberapa aspek utama dari disiplin kerja diantaranya adalah ketepatan waktu, kinerja seseorang, kualitas pekerjaan, kehadiran, perilaku di tempat kerja dan kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan didalam suatu organisasi.

Pimpinan menggunakan disiplin kerja sebagai sarana untuk berinteraksi terhadap pegawai, dengan tujuan untuk membuat pegawai tersebut dapat merubah perilaku, meningkatkan kesadaran dan mendorong kesiapan karyawan untuk mematuhi terhadap semua peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam perusahaan. (Zainal dalam Syarweny, Alirejo, dkk 2024:50).

Disiplin kerja merupakan suatu fondasi yang dapat menopang dan berkembang didalam tubuh pegawai. Ini memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi secara sukarela dalam pengambilan keputusan, peraturan, dan prinsip-prinsip yang sangat penting yang berkaitan dengan pekerjaan mereka dan perilaku mereka. (Sutrisno dalam Gatto dan Awangga 2023:5).

Salah satu definisi disiplin kerja adalah sikap yang patuh, menghormati, menghargai, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu menjalankannya dan tidak mengelak untuk dihukum jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Hal ini senada dengan dengan apa yang disampaikan oleh Hasibuan (dalam Gatto dan Awangga 2023:5), yaitu : “Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Berdasarkan uraian diatas dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar peraturan maupun norma tersebut akan ada sanksi atas pelanggarannya serta dalam melaksanakannya para pegawai penting untuk menyadari atas kasadaran akan arti dari pentingnya aturan dan prinsip disiplin yang sehat. Kedisiplinan akan tercipta dengan baik apabila disertai dengan pengawasan yang efektif.

2. Fungsi Disiplin Kerja

Kedisiplinan kerja berfungsi untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu, seandainya tidak ada perintah dari pimpinan. Fungsi disiplin juga untuk mengurus atau mengarahkan tingkah laku pada relasi yang harmonis dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Sehubungan dengan hal tersebut ada beberapa fungsi disiplin kerja bagi suatu perusahaan maupun organisasi yang perlu diperhatikan (Afandi, dalam Syarweny, Alirejo, dkk 2024:51), yang meliputi:

a. Menata Kehidupan Bersama dalam Suatu Organisasi

Suatu usaha untuk menciptakan tatanan yang harmonis serta teratur di antara individu di dalam sebuah organisasi. Disiplin merupakan peran penting sebagai instrumen yang mengatur perilaku individu agar sesuai dengan norma, aturan dan nilai yang ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya memberikan model kerja untuk kehidupan bersama di dalam sebuah organisasi, tetapi juga untuk meningkatkan hubungan antara individu dan menjadikan interaksi di dalam organisasi agar lebih baik dan berjalan dengan lancar.

b. Membangun dan Melatih Kepribadian yang Baik

Disiplin merupakan aspek yang sangat penting dalam mengelola sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan atau di lingkungan organisasi. Disiplin sendiri dapat membangun kepribadian pegawai dengan lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, memberikan pengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan perusahaan hendaknya memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

c. Pembiasaan untuk Mengikuti Peraturan Organisasi

Disiplin berfungsi untuk mengikuti dan dapat memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam organisasi yang telah ditetapkan. Proses ini menggunakan berbagai metode diantaranya adalah seperti pembiasaan, latihan, bahkan pemaksaan untuk mewujudkan pemahaman bahwa disiplin itu merupakan bagian penting dan memegang peran kunci keberhasilan suatu tujuan organisasi.

d. Sanksi dan Hukuman Bagi Pelanggar Disiplin

Penerapan sanksi dan hukuman sebagai konsekuensi dari pelanggaran disiplin memiliki peran yang sangat penting dalam upaya mempertahankan ketertiban dan kepatuhan di dalam sebuah organisasi. Ancaman sanksi atau hukuman mendorong individu agar mematuhi aturan dan memotivasi untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

3. Faktor-Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, diantaranya adalah :

1. Faktor Kepemimpinan
2. Faktor Sistem Penghargaan
3. Faktor Kemampuan
4. Faktor Balas Jasa
5. Faktor Keadilan
6. Faktor Pengawasan
7. Faktor Sanksi Hukuman
8. Faktor Ketegasan
9. Faktor Hubungan Kemanusiaan.

Hal diatas tentunya senada dengan apa yang disampaikan oleh Ganyang dalam Gatto dan Awangga (2023:8) menyatakan bahwa banyak faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai yang diantaranya sebagai berikut :

1. Adanya Tujuan yang Jelas dari Organisasi
Tujuan dari sebuah organisasi menjadi sasaran yang harus dicapai oleh semua elemen dari organisasi yang bersangkutan tersebut. Disiplin kerja akan merujuk kepada tujuan organisasi, jika disiplin kerja diterapkan pedgawai dengan diwujudkannya dengan baik, maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan mensosialisasikan kepada setiap pegawai dengan baik dan dapat mereka pahami.
2. Adanya Peraturan yang di Miliki Organisasi
Peraturan yang dimiliki organisasi harus dinyatakan secara nyata dan tertulis maupun tidak serta memajang maupun membagikannya sehingga setiap pegawai akan paham dan tahu serta mempermudah disosialisasikan dan dilaksanakan oleh semua pegawai.
3. Perilaku Kedisiplinan Atasan
Pegawai akan memperhatikan sikap dan perilaku dari atasannya bahkan sampai akan mencontohi dan menjadikannya panutan. Apabila seorang atasan selalu taat terhadap peraturan organisasi, maka para pegawai akan ikut mengikutinya. Sebaliknya jika atasan sering melanggar peraturan, maka pagawainya tidak menutup kemungkinan akan mencari peluang untuk melakukan tindakan hal yang sama tersebut.

4. Adanya Perhatian dan Pengarahan Kepada Pegawai

Atasan yang mampu memberikan perhatian dan pengarahan secara pribadi kepada setiap pegawainya akan memberikan dampak positif kepada para pegawai, namun tidak menutup kemungkinan bahwa atasan yang langsung memberikan perhatian dan dirasa oleh pegawai lain adanya rasa perhatian dan pengarahan yang tidak merata pada setiap pegawainya maka akan berdampak negatif. Seorang atasan harus mampu menyesuaikan dan memberikan rasa perhatian dan pengarahan kepada pegawainya tersebut dengan sangat baik agar tidak adanya iri dari setiap pegawai.

5. Adanya *Reward* dan *Punishment*

Reward atau penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi terhadap pegawai yang telah berhasil melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan. Sedangkan *punishment* merupakan sanksi yang diberikan kepada pegawai yang telah melanggar peraturan disiplin kerja yang berlaku dan telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

4. Indikator Disiplin Kerja

Beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur disiplin kerja sebagai pegawai (Hasibuan dalam Gatto dan Awangga 2023:9) adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan dan Kemampuan, artinya tujuan yang akan dicapai pegawai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.
- b. Keteladanan Atasan, artinya dalam menentukan disiplin kerja para pegawai maka pimpinan lah yang dijadikan sebagai teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- c. Keadilan, ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Hal ini mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai.
- d. Pengawasan Melekat, dengan pengawasan ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi pegawai.
- e. Sanksi Hukuman, dengan adanya sanksi hukuman yang berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang.
- f. Ketegasan, pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
- g. Hubungan Kemanusiaan, hubungan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi.

2.1.3 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berperan internal sebagai pendorong seseorang individu untuk bertindak dan berprestasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Motivasi ini juga menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai motivasi kerja adalah esensial bagi pemimpin dalam suatu organisasi.

Motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak akan ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak bekerja dengan giat (Hasibuan dalam Ananda Yusuff 2023:26).

Motivasi kerja adalah faktor internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak, bekerja keras, dan mencapai tujuan. Motivasi juga dapat diartikan dengan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu (Suwanto dalam Syarweny, Alirejo, dkk 2024:62).

Adapun yang menjelaskan bahwa motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi (Anwar Prabu Mangkunegara dalam Mahesa Putra (2023).

Berdasarkan uraian pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah sebuah kondisi seseorang yang mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan dengan menjalankan sebuah tugas pekerjaan lalu mendapatkan semangat atau dorongan dalam menjalankan tugasnya tersebut dan secara tidak langsung merasa adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi yang harus dicapai dengan tujuan pribadinya.

2. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Menurut Hasibuan dalam Fikri, Kusumah, dkk (2022:176), terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan dalam pekerjaan pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja para pegawai.

3. Mempertahankan kestabilan para pegawai dan meningkatkan kedisiplinan pegawai.
4. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
7. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
8. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku organisasi.

3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi seseorang dalam bekerja bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Yunus Torang dalam Fikri, Kusumah, dkk (2022:177), mengemukakan bahwa ada beberapa dimensi faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang diantaranya sebagai berikut :

1. Rasa Aman
2. Kesempatan untuk Maju
3. Tipe Pekerjaan
4. Reputasi Organisasi
5. Rekan Kerja
6. Upah
7. Pemimpin
8. Jam Kerja
9. Kondisi Kerja
10. Fasilitas

Adapun menurut Saydam dalam Fikri, Kusumah, dkk (2022:177), mengemukakan bahwa motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang yang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain sebagai berikut :

1. Faktor Internal yang terdapat pada diri pegawai yang bisa meliputi, kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, serta kepuasan kerja.
2. Faktor Eksternal yang berasal dari luar diri pegawai bisa meliputi, lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi kerja, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang berlaku.

4. Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam

Mahesa Putra (2023) antara lain sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

Tanggung jawab pribadi bukan hanya sekedar kewajiban untuk menyelesaikan tugas tetapi juga pemahaman mendalam tentang makna dan tujuan dari pekerjaan yang dilakukan.

2. Prestasi Kerja

Pegawai harus memiliki kompetensi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawabnya, memiliki rasa disiplin diri yang baik, kualitas kerja yang baik dalam menjalankan tugas dengan cermat dan akurat, inisiatif dalam bekerja, termotivasi untuk mencapai hasil yang baik, dan mampu bekerja secara efektif dalam tim.

3. Peluang untuk Maju

Pegawai harus memiliki kinerja yang konsisten dan unggul dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta termotivasi untuk berkeinginan mendapatkan kompensasi yang adil dan sesuai dengan hasil pekerjaannya.

4. Pengakuan atas Kinerja

Pegawai perlu menunjukkan kinerja yang unggul dan mencapai hasil yang memenuhi atau melebihi target, memiliki dokumentasi jelas atas prestasi kerja dan kemampuan komunikasi yang baik untuk membangun hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja agar kinerja kita dapat dihargai dengan baik dan diterima.

5. Pekerjaan yang Menantang

Kebutuhan untuk pegawai yang mencari pertumbuhan dan pengembangan dalam karir kerja. Berkeinginan untuk belajar menguasai pekerjaan pada bidangnya maupun luar bidang. Pekerjaan yang menantang memerlukan usaha dan ketekunan yang lebih besar, namun memberikan kesempatan yang berharga untuk pertumbuhan dan pengembangan pribadi yang baik.

2.1.4 Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pegawai yang bekerja pada organisasi harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Untuk itu diperlukan suatu pembekalan agar tenaga kerja yang ada dapat lebih menguasai dan ahli di bidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada. Dengan begitu proses pengembangan pegawai

menjadi sangat penting mulai dari pegawai pada tingkat rendah maupun tinggi.

Menurut Krismiyati dalam Yosepa, Samsudin, dan Ramdan (2020), mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan seperangkat aktivitas yang dilakukan secara sistematis dan terencana yang dengan sadar dirancang guna memberikan fasilitas kepada para pegawai didalam suatu organisasi dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang.

Menurut Supardi dalam Suryani dan dkk (2023), mengemukakan bahwa pengembangan adalah kegiatan yang bertujuan untuk mempersiapkan pegawai yang bertanggung jawab serta memiliki jenjang karir yang lebih baik dalam sebuah organisasi.

Adapun menurut Andayani dan Hirawati dalam Suryani dan dkk (2023), mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan berhubungan langsung dengan karyawan dalam organisasi, ketika semua yang ada sudah mengikuti program kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia maka dapat dipastikan semua karyawan telah mendapatkan keterampilan yang lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas dapat menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses pembelajaran baik formal maupun non formal yang dilakukan secara terarah, terencana, teratur dan bertanggung jawab dalam membimbing, menumbuhkan, mengembangkan dan berkembang agar pegawai mampu memperbaiki kinerja sehingga memperbaiki posisi di masa yang akan datang, dapat meningkatkan keterampilan dan memperoleh pembelajaran dan pengetahuan.

2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja, memastikan seluruh aktivitas berjalan efisien, meningkatkan sikap kepemimpinan, menciptakan semangat kerja karyawan dan manusia, bahkan meningkatkan remunerasi. Pengembangan sumber daya manusia meningkatkan potensi produktivitas sumber daya tenaga kerja dari segi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan melalui mekanisme yang tepat seperti pendidikan, pelatihan, konseling, perencanaan karir, penilaian kinerja atau diri, penghargaan atau hadiah, dan lain-lain.

Menurut Sedarmayanti dalam Yosepa, Samsudin, dan Ramdan (2020), mengemukakan bahwa ada beberapa tujuan dari pengembangan sumber daya manusia

antara lain :

1. Produktifitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik.
2. Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu dan bahan baku.
3. Mengurangi kerusakan barang dan mesin karena pegawai semakin ahli dan terampil.
4. Mengurangi tingkat kecelakaan pegawai.
5. Pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan.
6. Kesempatan untuk meningkatkan karir pegawai semakin besar.
7. Pimpinan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan.

3. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Krismiyati dalam Yosepa, Samsudin, dan Ramdan (2020), mengemukakan bahwa indikator untuk pengembangan sumber daya manusia terdiri dari beberapa indikator antara lain sebagai berikut :

1. Motivasi

Tingkat partisipasi pegawai dalam program pengembangan, tingkat kepuasan pegawai terhadap program tersebut, dukungan yang diberikan oleh organisasi, tujuan pribadi yang ditetapkan, umpan balik dan pengakuan yang diterima, serta lingkungan kerja yang mendorong pertumbuhan. Pengukuran faktor motivasi ini penting untuk memastikan bahwa program pengembangan dapat memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dan mengembangkan diri secara optimal.

2. Kepribadian

Tingkat keterbukaan terhadap pengalaman baru, keinginan untuk belajar dan beradaptasi, keberanian untuk mengambil risiko dalam mengembangkan diri, ketekunan dalam menghadapi tantangan, serta kemampuan untuk bekerja dalam tim dan berkomunikasi dengan baik. Pengukuran faktor kepribadian ini penting dalam merancang program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi individu pegawai, sehingga dapat membantu mereka mencapai potensi penuh dalam karier dan pertumbuhan pribadi.

3. Keterampilan

Peningkatan pengetahuan dan kompetensi teknis, pengembangan keterampilan kepemimpinan, kemampuan beradaptasi dengan perubahan teknologi,

peningkatan keterampilan komunikasi, serta pengembangan keterampilan analitis dan pemecahan masalah. Pengukuran faktor keterampilan ini penting untuk memastikan bahwa program pengembangan dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan yang relevan dan diperlukan dalam pekerjaan mereka, sehingga mereka dapat menjadi lebih efektif, produktif, dan berkontribusi secara maksimal dalam organisasi.

2.1.5 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Bernadin dan Russel dalam Fikri, Kusumah, dan dkk (2022), mendefinisikan kinerja sebagai catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2022) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun menurut Robbins dalam Moko, Basuki, dan Risanto (2021) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugasnya yang mengarah pada suatu tujuan organisasi. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya. Maka, kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Fikri, Kusumah, dan dkk (2022), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara umum faktor kemampuan ini terbagi menjadi 2 (dua) yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan

efisiensi. Pegawai yang termotivasi juga lebih mungkin untuk mengambil inisiatif, mencari solusi kreatif, dan berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik.

3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dalam Moko, Basuki, dan Risanto (2021), mengemukakan bahwa terdapat indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai antara lain:

1. Kualitas

Kualitas meliputi pencapaian yang dihasilkan pegawai didasarkan pada persyaratan yang ditetapkan seperti pengetahuan, keterampilan, dan kompetensinya. Dari tiga variabel tersebut menentukan sesuatu yang dihasilkan pegawai.

2. Kuantitas

Kuantitas meliputi seberapa banyak pencapaian yang dihasilkan seseorang atau tim atau organisasi dalam periode tertentu dan sesuai dengan tujuan organisasi.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu bisa digambarkan dengan sesuatu yang terjadi atau dilakukan pada saat yang seharusnya dan tidak mengalami keterlambatan serta memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya.

4. Efektifitas

Efektifitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan *output* yang diinginkan atau ditetapkan sesuai dengan sumber daya yang tersedia seperti tenaga kerja, modal, teknologi, mesin, peralatan, dan material.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan suatu keyakinan yang dimiliki individu, kelompok, dan organisasi untuk melakukan sesuatu tanpa dipengaruhi oleh pihak lain.

6. Komitmen

Komitmen merupakan rasa tanggung jawab dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas dengan hasil yang baik dan benar serta loyalitas terhadap organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang

berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai dapat disajikan di bawah ini.

Citra Melina (2022) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lab di PT Smart Tbk Cijayanti. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 62 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil koefisien determinasi menunjukkan 71,05% ini berarti bahwa variabel berupa disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Pada Uji F, variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan Lab PT Smart Tbk Cijayanti. Hasil Uji t menunjukkan bahwa hanya satu variabel yakni disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Andhika Raka Saputra Yulfikar (2023) melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Sofyan Hotel Jakarta. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 35 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil koefisiensi determinasi sebanyak 63% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Pada Uji F, dapat dikatakan bahwa secara simultan motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Uji t menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Bayu Saputra (2023) melakukan penelitian dengan judul pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Prima Inti. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 22 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai 73,9% faktor-faktor kinerja dapat dijelaskan oleh pengembangan pendidikan, pengembangan pelatihan, dan pengembangan karir. Pada Uji F, menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan PT. Sinergi Prima Inti. Hasil Uji t menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan.

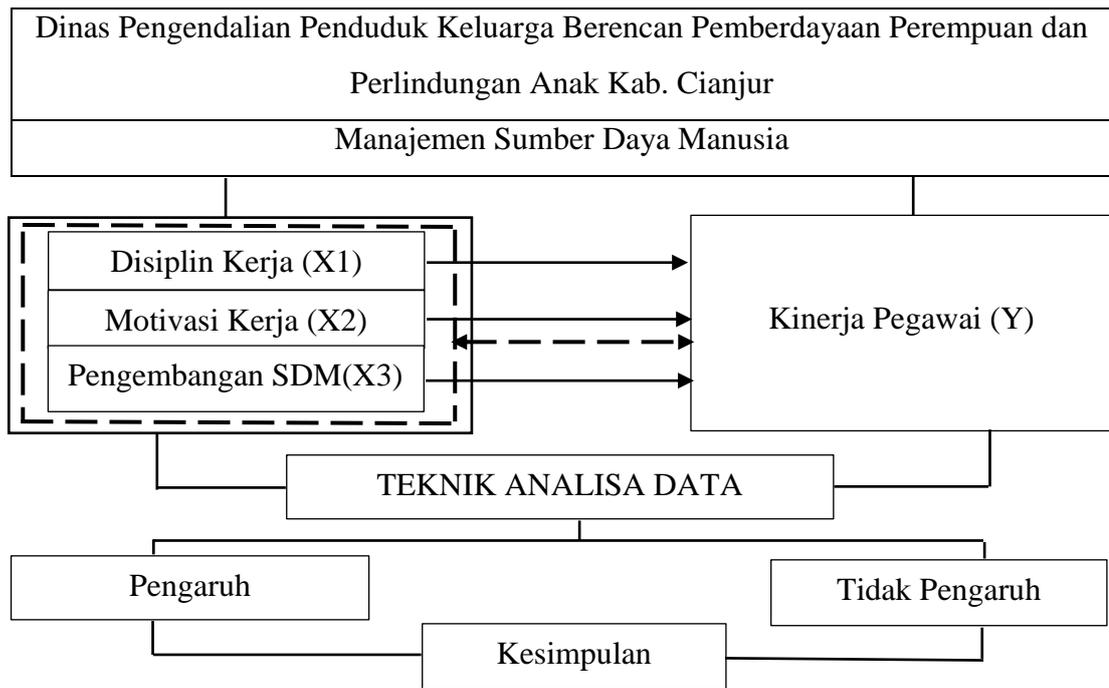
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Citra Melina (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lab di PT Smart Tbk Cijayanti	Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisiensi determinasi 71,05% 2. Uji F, semua variabel X secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y 3. Uji t, hanya variabel X_1 yang berpengaruh terhadap signifikan terhadap variabel Y
Andika Raka Saputra (2023)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sofyan Hotel Jakarta	Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja	Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisiensi determinasi 63% 2. Uji F, semua variabel X secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y 3. Uji t, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y
Bayu Saputra (2023)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinergi Prima Inti	Pengembangan Pendidikan, Pengembangan Pelatihan, dan Pengembangan Karir	Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisiensi determinasi 73,9% 2. Uji F, semua variabel X secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y 3. Uji t, semua variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y

Sumber : Kampus Terkait (2024)

2.3 Kerangka Konseptual

Dari penelitian ini maka disusunlah kerangka pemikiran bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja (X_1), variabel Motivasi (X_2), dan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_3), sehubungan ini secara umum disajikan pada gambar kerangka di bawah ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Peneliti (2024)

2.4 Hipotesis

Hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari tujuan penelitian sebagai jawaban sementara atas permasalahan yang akan diteliti. Suatu hipotesis akan diterima sebuah keputusan apabila hasil analisis data empiris dapat membuktikan hipotesis tersebut benar. Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara simultan pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cianjur.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cianjur.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cianjur

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cianjur

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cianjur

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cianjur

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cianjur

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cianjur.