

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Peneliti Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para peneliti yang menunjukkan beberapa perbedaan diantaranya adalah :

Penelitian yang dilakukan oleh Rizki Anna Yanti (2014), dengan judul “Pengaruh Motivasi,dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik”. Alat analisis yang gunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Kinerja di Pengaruhi oleh Motivasi dan Disiplin Kerja.Variabel Disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja kemudian diikuti oleh Variabel Motivasi. Variabel Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Budiono Pristyadi(2008), dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendapatan Kabupaten Gresik”. Alat analisis yang gunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan memang berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan variabel motivasi

secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja.

Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian sekarang :

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu
Dengan Penelitian Sekarang

No	Item	Peneliti		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
1.	Judul	Rizki Anna Yanti(2014) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik	Umi Lutfiah(2016) Pengaruh Disiplin,Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan kab.Gresik		
	Variabel Bebas	a. Motivasi a. Disiplin	a. Disiplin b. Motivasi a. Pelatihan	a.Motivasi b.Disiplin	a. Pelatihan
	Variabel Terikat	Kinerja	Kinerja	Kinerja	
	Teknik Analisis	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	
2.	Judul	BudionoPristyadi(2008) Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendapatan Kabupaten Gresik	Umi Lutfiah(2016) Pengaruh Disiplin,Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan kab.Gresik		
	Variabel Bebas	b. Motivasi c. Disiplin b. Kepuasan Kerja	b. Disiplin c. Motivasi c. Pelatihan	Disiplin Motivasi	b. Pelatihan a. Kepuasan Kerja
	Variabel Terikat	Kinerja	Kinerja	Kinerja	
	Teknik Analisis	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	

Sumber Data : Diolah sendiri

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Disiplin

2.2.1.1. Pengertian Disiplin

Hasibuan (2011;193) mendefinisikan disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2014;87) bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Fitriana dan Agustina (2012) menyimpulkan bahwa disiplin adalah sikap dari para karyawan untuk memenuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Disiplin adalah kesediaan karyawan untuk mentaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis (Permatasari, dkk. 2015).

Menurut pasal 1 ayat (1), Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kesanggupan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar.

2.2.1.2. Faktor-Faktor Disiplin

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2014;89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pegawai akan mematuhi peraturan yang berlaku, jika ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan apa yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karna dalam lingkungan organisasi atau instansi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya baik melalui ucapan, tindakan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam suatu instansi atau organisasi, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Apabila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan atas hukuman yang pantas sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau instansi perlu adanya pengawasan dari seorang pemimpin, dimana pemimpin tersebut

diharap dapat mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat dan sesuai dengan apa yang telah di tetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.2.1.3. Pelaksanaan Disiplin

Menurut Sutrisno (2014;194) menyatakan bahwa organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi.

Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain :

1. Ketaatan terhadap ketentuan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Ketaatan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Ketaatan terhadap prosedur operasional standar (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

2.2.1.4 Indikator Kedisiplinan

Sholichah (2014) yang dikutip Yoesana (2013:47) adapun kriteria disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator yaitu diantaranya :

1. Disiplin waktu, disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
2. Disiplin Peraturan, Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan-peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga, dan yang terakhir
3. Disiplin tanggung jawab, salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai.

Indikator-indikator ini merupakan faktor penting yang penting dalam upaya memahami disiplin kerja pada sebuah organisasi. Penerapan disiplin kerja yang baik pada organisasi akan berdampak pada kinerja dan kemajuan organisasi.

2.2.2 Motivasi

2.2.2.1. Pengertian Motivasi

Siagian (2009:102) Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Hasibuan (2006:143) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

McClelland, dalam Prabu (2011 :94) Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.

Dengan Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pendorong/dorongan agar seseorang memiliki keinginan untuk melakukan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Manusia mempunyai bentuk sifat , watak serta kepribadian masing-masing yang beraneka ragam dan berubah-ubah. Karna adanya berbagai kebutuhan dan perilaku yang berbeda-beda itulah maka sangatlah perlu bagi organisasi untuk lebih memperhatikan perubahan- perubahan yang secara langsung berpengaruh terhadap kegiatan organisasi atau instansi.

Zainudin(2014) yang dikutip Manullang, (2003;151) dalam faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi pegawai dan memuaskan serta mendorong orang untuk berkerja dengan baik terdiri dari :

1. Prestasi.
2. Pengakuan.
3. Pekerjaan itu sendiri.
4. Tanggung jawab.
5. Kemajuan.

2.2.2.3 Manfaat dan Tujuan Motivasi

Manfaat utama dari motivasi adalah sebagai salah satu usaha dalam perbaikan mutu serta peningkat kualitas dan produktivitas pada sumber daya manusia. Arep dan Tanjung (2002:219) dalam Zainudin (2014), manfaat motivasi yang utama adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat”.

Adapun tujuan dari motivasi itu sendiri seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2008:149) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.

9. Memperkuat rasa tanggung jawab terhadap tugas pegawai.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.2.4 Jenis Motivasi

Hasibuan (2008:1510) menjelaskan tentang jenis-jenis motivasi, adalah sebagai berikut :

1. Motivasi positif (insentif positif)

Dalam memotivasi, manajer memotivasi (merangsang bawahan) dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas kinerja standar.

Dengan motivasi ini kinerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (insentif negatif).

Dalam memotivasi, manajer memotivasi bawahan dengan standar. Maka mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang dapat kurang baik.

Kedua jenis motivasi tersebut sesungguhnya harus tepat dan seimbang dalam penggunaannya, agar dapat meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal dalam suatu perusahaan.

2.2.2.5 Metode motivasi

Hasibuan (2008:149), mengatakan bahwa ada dua metode motivasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (*materill* dan *non materill*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2. Motivasi Tidak Langsung (*indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan. misalnya ruangan kerja yang nyaman, suasana pekerjaan yang serasi dan sejenisnya.

2.2.2.6 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja sedarmayanti (2009:233-239) yaitu antara lain sebagai berikut :

1. Gaji (*salary*)

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat berkerja dengan penuh semangat.

2. Hubungan Kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan

yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

3. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja.

4. Pengakuan atau Penghargaan (Recognition)

Pengakuan atau penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan kinerja membanggakan sebagai faktor motivasi yang efektif bagi peningkatan kinerja kerja pegawainya. Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap kinerja merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi non finansial. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kebutuhan akan harga diri atau kehormatan lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya). Sebaliknya setiap pribadi tidak ingin dianggap dirinya lebih rendah dari yang lain. Mungkin secara jabatan lebih rendah tetapi secara manusiawai setiap individu (pria atau wanita) tidak ingin direndahkan. Oleh karna itu pimpinan yang bijak akan selalu memberikan.

2.2.3. Pelatihan

2.2.3.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia. Pelaksanaan pelatihan diarahkan kepada peningkatan keterampilan, pengetahuan serta perubahan sikap atau perilaku kerja karyawan, melalui proses belajar yang diterapkan pada pelatihan diharapkan adanya perubahan pada peserta yaitu dari kurang tahu menjadi tahu dan kurang terampil menjadi terampil serta dari perilaku negatif menjadi perilaku positif dan sebagainya, Marlia(2007:27).

Menurut Captureasia (2009) pelatihan adalah suatu proses belajar mengenai sebuah wacana pengetahuan dan keterampilan yang ditujukan untuk penerapan hasil yang sesuai dengan tuntutan tertentu. Pelatihan yang baik memiliki ciri-ciri antara lain :

1. Mengembangkan pemahaman
2. Pengetahuan dan keterampilan
3. Diberikan secara instruksional
4. Obyeknya seseorang atau sekelompok orang
5. Prosesnya mempelajari dan mempraktekkan dengan mengikuti prosedur sehingga menjadi kebiasaan dan
6. Hasilnya terlihat dengan adanya perubahan, tepatnya perbaikan cara kerja di tempat kerja.

Pelatihan adalah kegiatan-kegiatan yang didesain untuk memberikan kesempatan bagi peserta untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan bagi

pekerjaan-pekerjaan mereka pada masa sekarang Mondy dan Noe (2005:502) dalam Febriana (2013;19)

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses belajar yang harus dilaksanakan pegawai untuk mencapai kecakapn kerja.

2.2.3.2 Jenis-jenis Pelatihan

Menurut Mathis dan Jackson (2006:318) pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara. Beberapa pengelompokan yang umum meliputi :

1. Pelatihan Keahlian

Bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan,termasuk didalamnya pelatihan ketatalaksanaan.

2. Pelatihan Kejuruan

Bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih rendah dari pada pelatihan keahlian.

2.2.3.3 Indikator-indikator Pelatihan

Variabel pelatihan yang dianggap sebagai faktor-faktor yang mencerminkan kualitas sumber daya manusia. Adapun variabel pelatihan dan indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan keterampilan khusus
2. Meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus

3. Perencanaan yang didesain untuk memperbaiki kerja
4. Membawa perubahan-perubahan yang terukur dalam pengetahuan, sikap dan perilaku sosial dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Widjaja (1995) dalam Febriana (2013:20) pelatihan lebih mengembangkan keterampilan teknis sehingga pegawai dapat menjalankan pekerjaan sebaik-baiknya. Latihan berhubungan langsung dengan pengajaran tugas pekerjaan.

2.2.3.4 Metode Pelatihan

Menurut Cherrington (1995:358), dikatakan bahwa metode dalam pelatihan dibagi menjadi dua yaitu *on the job training* dan *off the job training*. *On the job training* lebih banyak digunakan dibandingkan dengan *off the job training*. Hal ini disebabkan karena *metode on the job training* lebih berfokus pada peningkatan produktifitas secara cepat. Sedangkan metode *off the job training* lebih cenderung berfokus pada perkembangan dan pendidikan jangka panjang.

Menurut Notoatmodjo (1998) dalam Silaban 2012 metode pelatihan yang digunakan dalam pelatihan dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

1. **Metode di dalam pekerjaan (*on the job training*)**

Metode ini merupakan pelatihan langsung yang diberikan kepada karyawan baru (*trainee*) yang dihadapkan ke dalam situasi pekerjaan nyata, pada situasi ini karyawan yang berpengalaman akan memperlihatkan atau membimbing para karyawan baru dengan memberikan contoh-contoh pekerjaan yang baik

dalam penanganan suatu pekerjaan secara langsung ditempat kerja dengan jelas dan nyata. Bentuk metode pelatihan ini meliputi :

- a. Rotasi jabatan
- b. Magang (Apprenticeships)
- c. Pelatihan pada pekerjaan (*coaching*)
- d. *Demonstration and example* / demonstrasi dan pemberian contoh

2. **Metode diluar pekerjaan (*off the job training*)**

Metode ini member kesempatan pada karyawan baru atau lama sebagai peserta pelatihan sehingga dapat meninggalkan tempat pekerjaan dan kegiatannya untuk sementara waktu. Pada umumnya metode ini mempunyai dua macam yaitu :

a. Teknik Presentasi

Pada teknik ini menyajikan informasi yang tujuannya memperkenalkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan baru kepada para peserta. Metode yang sering dipakai adalah bentuk ceramah, teknik diskusi, teknik permodelan perilaku, dan teknik magang.

b. Teknik simulasi

Teknik simulasi adalah suatu penentuan karakteristik atau perilaku tertentu penilaian sehingga para peserta dihadapkan pada keadaan yang sebenarnya.

2.2.4. Kinerja

2.2.4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

Mangkunegara (2013;67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2014;151) bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sementara menurut Wirawan (2009;5) bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013;548). Menurut Bangun (2012;231) bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Sementara Yakub dkk. (2014) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dihasilkan oleh individu atau kelompok berdasarkan kompetensi yang dimilikinya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

2.2.4.2. Faktor-Faktor Kinerja

Mangkunegara (2013;67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2014;151) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu:

1. Faktor individu

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Faktor lingkungan

- a. Kondisi fisik
- b. Peralatan
- c. Waktu
- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervisi
- g. Desain Organisasi
- h. Pelatihan
- i. Keberuntungan

2.2.4.3 Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Penilaian kinerja adalah penilaian tentang prestasi kerja karyawan dan akuntabilitasnya (Sofyandi, 2008;123). Semenata menurut Bangun (2012;230) penilaian kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bahwapenilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah penilaian pada periode waktu 1 tahun dalam pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, maka hal dijadikan penentu sebagai indikator Kinerja Pegawai Negeri yaitu:

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Sasaran Kerja Pegawai adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang dimaksud meliputi aspek-aspek sebagai berikut :

- a. Kuantitas adalah ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai.
- b. Kualitas adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai.
- c. Waktu adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai.
- d. Biaya adalah besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja.

2. Perilaku kerja

Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penilaian perilaku kerja sebagaimana dimaksud meliputi aspek-aspek sebagai berikut :

- a. Orientasi pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi : masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait atau instansi lain.
- b. Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
- c. Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap

dan tindakan Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang atau golongan.

- d. Disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
- e. Kerja sama adalah kemauan dan kemampuan Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.
- f. Kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan Pegawai Negeri Sipil untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapai tujuan organisasi

2.2.5. Hubungan Disiplin Terhadap Kinerja

Disiplin merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapaitujuan instansi.Penerapan disiplin diharapkan pegawai akan memiliki perilaku yang selalu mentaati seluruh peraturan pada Pemerintah Kabupaten Gresik. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2011;193).

Selanjutnya untuk mengkaji dan untuk mengetahui hubungan disiplin terhadap kinerja maka peneliti menggunakan refernsi dari hasil penelitian yang dilakukan oleh orang lain, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Wiratama

dan Sintaasih (2013), Yakub dkk. (2014), Permatasari, dkk.(2015), menemukan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.2.6. Hubungan Motivasi Terhadap kinerja

Salah satu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai yaitu para pegawai membutuhkan motivasi yang baik agar dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan mereka dapat mengerjakan dengan kepercayaan diri yang tinggi disertai dengan semangat kerja yang tinggi pula. Semakin mereka termotivasi maka akan membuat totalitas mereka dalam berkerja akan semakin meningkat dan akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja yang akan mereka capai di Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.

Untuk mengungkapkan adanya keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, Vroom dalam Mangkunegara (2011:122) menyatakan hubungan motivasi terhadap kinerja yaitu, “Bahwa seseorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi, seperti bonus yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu kemungkinan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”.

2.2.7. Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja

Menurut Rivai (2005), Pelatihan adalah sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang.

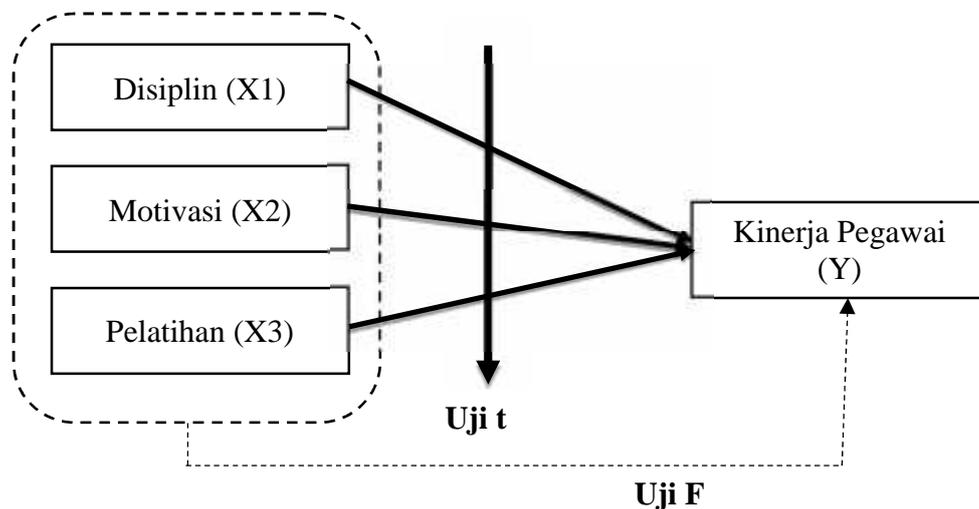
Hal-hal berikut ini adalah konsep pelatihan lebih lanjut, yaitu :

1. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.
2. pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Maka dari paparan diatas terlihat jelas hubungan pelatihan terhadap kinerja, sebuah proses pelatihan akan menunjang keefektifan sebuah kinerja.

2.3. Kerangka Berfikir

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah serta untuk mempermudah pembahasannya, maka dapat dirumuskan kerangka berfikir sebagai berikut :



Keterangan :

- : Parsial
 - - - - -→ : Simultan

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

2.4. Hipotesis

1. Diduga ada pengaruh disiplin terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.
2. Diduga ada pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.
3. Diduga ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.
4. Diduga ada pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pelatihan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.