

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Sebelumnya**

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Pristyadi (2007) tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Variable yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen yaitu motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan satu variabel dependen yaitu kinerja. Sampel dari penelitian ini adalah pegawai dinas pendapatan kabupaten Gresik. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian survey dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa variabel motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan memang berpengaruh pada kinerja. Sedangkan variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Agusta dan Sutanto (2013) tentang pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh penelitian dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada CV. Haragon Surabaya yang berjumlah 45 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data penelitian ini di peroleh melalui angket yang telah di isi oleh responden. Metode analisis data yang di gunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitan ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Guna memperjelas persamaan dan perbedaan dari penelitian saat ini serta penelitian terdahulu, maka berikut akan dikemukakan tabulasi perbedaan dan persamaannya adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Persamaan dan Perbedaan**  
**Antara Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang**

No	Penelitian terdahulu	Penelitian sekarang	Persamaan	Perbedaan
1	- Nama : Budiono pristyadi (2007) Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	- Nama : Lailatul Muadlomah (2014) Judul : Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Pengalaman Kerja dan pelatihan		

	Dinas Pendapatan Kab. Gresik	Terhadap Kinerja Pegawai PT. Arina Parama Jaya Divisi Servis		
	- Variabel bebas (X) : Motivasi (X1)  Disiplin (X2)  Kepuasan kerja (X3)	- Variabel bebas (X) : Kedisiplinan (X1)  Pengalaman (X2)  Pelatihan (X3)	- Variabel X : Disiplin	- Variabel X : Pengalaman,  Pelatihan,  Motivasi,  Kepuasan kerja
	- Variabel terikat (Y) : Kinerja	- Variabel terikat (Y) : Kinerja	- Variabel Y: Kinerja	
	- Teknik analisis data : Regresi linier  berganda	- Teknik analisis data : Regresi linier  berganda	- Teknik analisis data : Regresi linier  berganda	
	- Obyek penelitian : Dinas  pendapatan kab.  Gresik	- Obyek penelitian : PT. Arina  Parama Jaya  Divisi Servis		- Obyek penelitian : PT. Arina  Parama  Jaya Divisi  Servis
2	- Nama : Leonardo	- Nama : Lailatul Muadlumah		

	<p>Agusta dan Eddy Madio Suto (2012)  Judul :  pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Haragon Surabaya</p>	<p>(2014)  Judul : Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Pengalaman Kerja dan pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Arina Parama Jaya Divisi Servis</p>		
	<p>- Variabel bebas (X) :  Pelatihan (X1)  Motivasi (X2)</p>	<p>- Variabel bebas (X) :  Kedisiplinan (X1)  Pengalaman (X2)  Pelatihan (X3)</p>	<p>- Variabel X :  Pelatihan</p>	<p>- Variabel X :  Motivasi, Disiplin, Pengalaman,</p>
	<p>- Variabel terikat (Y) :  Kinerja</p>	<p>- Variabel terikat (Y) :  Kinerja</p>	<p>- Variabel Y:  Kinerja</p>	
	<p>- Teknik analisis data :  Regresi linier berganda</p>	<p>- Teknik analisis data :  Regresi linier berganda</p>	<p>- Teknik analisis data :  Regresi linier berganda</p>	

	- Obyek penelitian : CV. Haragon  Surabaya	- Obyek penelitian : PT. Arina  Parama Jaya  Divisi Servis		- Obyek penelitian : PT. Arina  Parama  Jaya Divisi  Servis
--	---	---	--	--

## **2.2. Landasan Teori**

### **2.2.1. Kedisiplinan**

Kedisiplinan kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan (Sinungan, 2008).

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, di gunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2011;65) antara lain sikap mental, pendidikan, ketrampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, kedisiplinan, komunikasi, sarana prasarana dan kesempatan berprestasi

#### **2.2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Dibawah ini merupakan definisi menurut para ahli peneliti hasilkan dari pencarian di buku-buku yang telah ada :

Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik (Sutrisno, 2009;91).

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Simamora (2008;476) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2009;305).

Dengan adanya definisi diatas dapat disimpulkan,disiplin pada hakekatnya merupakan pembatasan kebebasan dari pegawai dan pegawai. Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabilasebagian besar peraturan– peraturannya ditaati oleh pegawainya. Dalam prakteknya untuk mengusahakan seluruh peraturan ditaati oleh setiap pegawai. Oleh karena itu dalam praktek bila suatu perusahaan telah dapat mengusahakan sebagian besar peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar pegawainya maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan.

#### **2.2.1.2.Tujuan Disiplin Kerja**

Aryantodalam Republika (2008;32) yang di kutip dari Ernawati (2008;32) mengemukakan tujuan di laksanakan nya disiplin kerja, sebagai berikut :

1. Pembentukan sikap kedali diri yang Positif. Sebuah organisasi sangat mengharpakan para pegawainya memiliki sikap kendali yang positif, sehingga ia akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus

ada aturan yang akan memaksanya dan ia pun akan memiliki kesadaran untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa perlu banyak di atur oleh atasannya.

2. Pengendalian kerja. Agar pekerjaan yang di lakukan oleh para pegawai berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan daro organisasi, maka di lakukan pengendalian kerja dalam bentuk standar dan tata tertib yang di berikan oleh organisasi.
3. Perbaikan sikap. Perubahan sikap dapat di lakukan dengan memberikan orentasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi dan tindakan-tindakan lain yang di perlukan pegawai.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka disiplin kerja bertujuan untuk memperbaiki efektivitas dan mewujudkan kemampuan kerja pegawai dalam nrangka mencapai sasaran yang telah di tetapkan oleh organisasi.

### **2.2.1.3.Fungsi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangat di butuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja. Dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Pendapat tersebut di pertegas oleh pernyataan Tu'u (2007;38) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, antara lain :

1. Menata kehidupan bersama
2. Membangaun kepribadian

3. Melatih kepribadian
4. Hukuman
5. Menciptakan lingkungan kondusif.

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

#### **2.2.1.4. Bentuk Disiplin yang Baik**

Menurut singodimedjo (2012), Bentuk disiplin yang akan tercermin pada suasana, yaitu :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggungjawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

#### **2.2.1.5. Tipe – Tipe Disiplin Kerja**

Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali.

Siagian membagi 2 disiplin kerja (Siagian, 2009;305) yaitu:

1. Disiplin Preventif yaitu: Tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standart yang telah ditetapkan.
2. Disiplin Korektif yaitu: Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standart yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi.

Berikut ini adalah tipe-tipe disiplin kerja menurut Rivai (2005;444):

1. Disiplin retributif adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah
2. Disiplin korektif adalah berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian adalah berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

#### **2.2.1.6. Hambatan Disiplin Kerja**

Selain faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan disiplin kerja, terdapat pula faktor-faktor yang menghambat terbentuknya disiplin kerja dalam diri seseorang, faktor penghambat tersebut berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri maupun dari lingkungan sekitarnya.

Menurut Unaradjan (2007;30) faktor-faktor penghambat disiplin di antaranya :

1. Masyarakat yang menekankan ketaatan yang utuh dan loyalitas penuh kepada atasan atau pimpinan.
2. Masyarakat yang selalu terbuka dan bersikap permisif.
3. Keadaan fisik atau biologis yang tidakk sehat.
4. Keadaan psikis atau mental yang tidak sehat.
5. Sikap perfeksionis.
6. Perasaan rendah diri atau inferior.
7. Perasaan takut dan kuatir.
8. Perasaan tidak mampu.
9. Kecemasan.
10. Suara hati dan rasa bersalah yang keliru.
11. Kelekatan-kelekatan yang tidak teratur.

Dengan demikian faktor-faktor penghambat disiplin kerja berasal dari lingkungan sebagai faktor Eksternal. Yaitu : masyarakat yang menekankan ketaatan yang utuh dan loyalitas penuh kepada atasan atau pimpinan dan masyarakat yang terlalu terbuka dan bersikap permisif. Sedangkan faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti : keadaan fisik dan psikis yang tidak sehat; sikap perfeksionis; perasaan rendah diri; perasaan takut dan kuatir; perasaan tidak mampu; kecemasan; suara hati dan rasa bersalah yang keliru; dan kelekatan-kelekatan yang tidak teratur.

### **2.2.1.7. Pendekatan Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2012;131) ada tiga macam pendekatan dalam disiplin kerja yang di laksanakan dalam suatu organisasi atau lembaga, yaitu :

#### **1. Pendekatan disiplin Modern**

Disiplin modern adalah mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini memiliki asumsi :

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang buruk untuk di teruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c. Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalah atau prasangka yang harus di perbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

#### **2. Pendekatan disiplin dengan tradisi**

Disiplin tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan berasumsi :

- a. Disiplin di lakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah di putuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya maupun di sesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.

- c. Penegakan hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggaran maupun kepada pegawai lainnya.
  - d. Peningkatan perbuatan pelanggaran di perlukan hukuman yang lebih keras.
  - e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus di beri hukuman yang lebih berat.
3. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan memiliki asumsi, bahwa :

- a. Disiplin kerja harus dapat di terima dan di pahami oleh semua pegawai.
- b. Disiplin bukanlah satu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin di tujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendekatan disiplin kerja maupun yang di laksanakan dalam perusahaan pada intinya bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja para pegawai, dan memperbaiki tindakan indiscipliner yang terjadi dengan cara yang efektif.

#### **2.2.1.8. Hukuman dan Disiplin**

Pemberian hukuman dalam upaya penegakan disiplin itu sendiri sangat di perlukan. Agar di perlukan tersebut efektif dalam membina disiplin, hendaknya

pemberian hukuman di lakukan secara bertahap, yakni di kemukakan oleh Siagian (2009) yang terdiri dari :

1. Peringatan lisan oleh penyelia.
2. Peringatan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung.
3. Penundaan kenaikan gaji berkala.
4. Penundaan kenaikan pangkat.
5. Pembebasan dari jabatan.
6. Pemberhentian sementara.
7. Pemberhentian atas permintaan sendiri.
8. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
9. Pemberhentian dengan tidak hormat.

Siswanto (2007;293) mengemukakan bahwa secara umum sebagai pegangan manajer meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang dan sanksi disiplin ringan.

1. Sanksi disiplin berat

Misalnya :

- a. Demosi jabatan setingkat lebih rendah dari jabatan/pekerjaan yang di berikan sebelumnya.
- b. Pembebasan dari jabatan/pekerjaan untuk di jadikan sebagai tenaga kerja biasa yang memegang jabatan.
- c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri pegawai yang bersangkutan.

d. Pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat sebagai pegawai dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

2. Sanksi disiplin sedang

Misalnya :

- a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah di rancang sebagaimana pegawai lainnya.
- b. Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya di berikan, baik itu harian, mingguan, atau bulanan.
- c. Penundaan program promosi bagi pegawai yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

3. Sanksi disiplin ringan

Misalnya :

- a. Teguran lisan kepada pegawai yang bersangkutan.
- b. Teguran tertulis.
- c. Pernyataan puas secara tertulis.

Yang memiliki wewenang penuh dalam pemberian sanksi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin kerja dalam manajemen puncak. Akan tetapi pada kenyataannya hal tersebut dapat di delegasikan kepada manajer pegawai. Top manajer maupun manajer dalam melaksanakan tugasnya selalu berpedoman pada peraturan pemerintah maupun undang-undang ketenaga kerjaan.

#### **2.2.1.9. Kriteria Kedisiplinan**

Menurut Yoesana (2013) kriteria yang dipakai disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator yaitu diantaranya :

1. Ketepatan waktu meliputi ketepatan jam pulang, ketepatan jam masuk, kepatuhan pada jam kerja.
2. Kesetiaan atau patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada, meliputi kepatuhan untuk memakai seragam dan kepatuhan terhadap peraturan tata tertib dan komitmen yang telah disepakati.
3. Mempergunakan dan memelihara peralatan kantor

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

### **2.2.2. Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh.

Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang – kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*). Pengalaman

bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu (Sastrohadiwiryono, 2008;163).

Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito,2009;86). Pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang, tetapi hal tersebut juga tergantung pada pendidikan serta latihan. Pengalaman serta latihan ini akan diperoleh melalui suatu masa kerja. Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu dengan pengalaman dan latihan kerja yang dilakukan oleh karyawan, maka karyawan akan lebih mudah dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja (Nitisemito,2009;61), menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja seseorang, diantaranya:

1. Keramahtamahan dalam menghadapi pimpinan.

Dengan mempunyai sikap ramah, terampil dan cepat serta hasil kerja yang memuaskan akan memberikan daya tarik tersendiri bagi atasan.

2. Kelengkapan pengalaman kerja.

Dengan adanya bermacam – macam jenis pengalaman kerja akan membantukelancaran didalam menyelesaikan pekerjaan didalam suatu perusahaan.

Selain itu kelengkapan pengalaman kerja merupakan suatu sarana dalam usaha menambah penilaian dari pimpinan, sebab karyawan dapat meningkatkan karier dengan menarik hati atasan disamping bekerja dengan sebaik mungkin dan jauh dari masalah yang dapat memberatkan.

Tujuan pengalaman kerja (Nitisemito,2009;65), menyebutkan bahwa ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja. Adapun tujuan pengalaman kerja adalah sebagai beriku :

1. Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.
2. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul dikalangan tenaga kerja.

Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu perusahaan. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerja dan kinerja pun akan meningkat.

#### **2.2.2.1. Kriteria Pengalaman Kerja**

Menurut Foster (2009;43) ada beberapa hal lain yang juga dapat digunakan untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus dapat digunakan sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu/ masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-Tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

### **2.2.3. Pelatihan**

#### **2.2.3.1. Pengertian Pelatihan**

Marlia (2007:27) pelatihan adalah merupakan upaya untuk membangun sumber daya manusia. Pelaksanaan pelatihan di arahkan 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 positif dan sebagainya.. Oleh karena itu, proses ini terisi dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan

pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui oleh karyawan yang digunakan dalam pekerjaan saat ini. Pengertian pelatihan menurut Mathis (2006:5), yang memberikan definisi mengenai bahwa “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantumencapai tujuan organisasi oleh karena itu, Proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas”.

Menurut Gomes (2007;197), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

### **2.2.3.2. Tujuan Pelatihan**

Organisasi atau perusahaan yang melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu mengetahui tujuan agar manfaat yang diperoleh benar-benar dapat dirasakan. Mangkunegara (2012), mengemukakan tujuan utama pelatihan secara luas yang di kelompokkan menjadi sembilan bidang yaitu :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja

8. Meningkatkan keusangan (obsolescence).
9. Meningkatkan perkembangan skill pegawai.

Dari uraian tersebut di atas di katakan bahwa tujuan dari pelatihan adalah untuk mengubah perilaku kerja dan loyalitas pegawai, agar pegawai mampu untuk berprestasi secara maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui efisiensi, efektivitas dan kualitas kerja.

### **2.2.3.3. Metode Pelaksanaan Pelatihan**

Menurut Panggabean (2012;41) ada berbagai metode yang dapat digunakan untuk pelatihan dan pengembangan dan pada dasarnya dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok yaitu *on the job training* dan *off the job training*.

1. *On the job training* (latihan sambil bekerja)

*On the job training* meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya. *On the job training*, meliputi beberapa program yaitu: (1) program magang, menggabungkan pelatihan dan pengembangan pada pekerjaan dengan instruksi yang didapatkan dari ruang kelas, (2) rotasi pekerjaan, karyawan berpindah dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lain dalam jangka waktu yang direncanakan, (3) *coaching*, yaitu teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktik langsung dengan orang yang sudah berpengalaman atau atasan yang dilatih.

2. *Off the job training* (latihan di luar jam bekerja)

Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Ada beberapa jenis metode pelatihan *Off the job training*, yaitu

a. Pelatihan instruksi pekerjaan

Pendaftaran masing - masing tugas dasar jabatan, bersama dengan titik-titik kunci untuk memberikan pelatihan langkah demi langkah kepada karyawan.

b. Pembelajaran terprogram

Suatu program sistematis untuk mengajarkan keterampilan mencakup penyajian pertanyaan atau fakta, memungkinkan orang itu untuk memberikan tanggapan dan memberikan peserta belajar umpan balik segera tentang kecermatan jawabannya.

c. Simulasi

Merupakan pelatihan yang dilakukan dalam suatu ruangan khusus terpisah dari tempat kerja biasa dan disediakan peralatan yang sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.

d. Studi kasus

Dalam metode ini disajikan kepada petatar masalah-masalah perusahaan secara tertulis kemudian petatar menganalisis kasus tersebut secara pribadi, mendiagnosis masalah dan menyampaikan penemuan dan pemecahannya di dalam sebuah diskusi.

e. Seminar

Metode seminar ini bertujuan mengembangkan keahlian kecakapan peserta untuk menilai dan memberikan saran -saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain.

#### **2.2.3.4.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan**

Menurut Hariandja (2012;168), ada beberapa alasan penting untuk mengadakan pelatihan, yaitu:

1. Pengenalan awal.

Karyawan yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.

2. Perubahan - perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja.

Perubahan - perubahan disini meliputi perubahan - perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.

3. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas.

Saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya dengan mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki, tetapi juga harus sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng.

4. Menyesuaikan dengan peraturan - peraturan yang ada.

Misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintah, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

#### **2.2.3.5. Kriteria Pelatihan**

Menurut Sofyandi (2008;114) dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

1. Isi pelatihan

Yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu up to date.

2. Metode pelatihan

Apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.

3. Sikap dan keterampilan instruktur

Yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.

4. Lama waktu pelatihan

Yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.

5. Fasilitas pelatihan

Yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

#### **2.2.4. Kinerja**

Hasibuan (2006) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

##### **2.2.4.1. Faktor – Faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson (2006;82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka,
2. Motivasi,
3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

menurut Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain : a. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan)

#### **2.2.4.2. Kriteria kinerja**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006;260):

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

#### **2.2.5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Disiplin kerja merupakan satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan penerapan disiplin kerja ini diharapkan pegawai akan memiliki perilaku yang selalu mentaati seluruh peraturan pada PT. Arina Parama Jaya. Menurut Hasibuan (2006) disiplin kerja mencerminkan besarnya tanggung

jawab seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga hal ini bisa menjadi kekuatan positif bagi perusahaan, tanpa adanya penerapan disiplin kerja yang baik, maka pegawai tidak akan sadar bahwa hasil kerjanya tidak sesuai dengan standar. Pegawai akan sadar setelah mendapat teguran atau peringatan sehingga pegawai tersebut akan memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

#### **2.2.6. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut Rofi (2012), pengalaman kerja merupakan suatu hal yang penting dalam setiap organisasi, baik itu dalam perusahaan maupun dalam sektor informal. Karena dengan pengalaman kerja, maka pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar. Semakin lancar suatu usaha mengakibatkan usaha tersebut mengalami kemajuan dan perkembangan. Maka seorang pegawai yang mempunyai pengalaman kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan, sehingga semua pekerjaan dapat berjalan lancar.

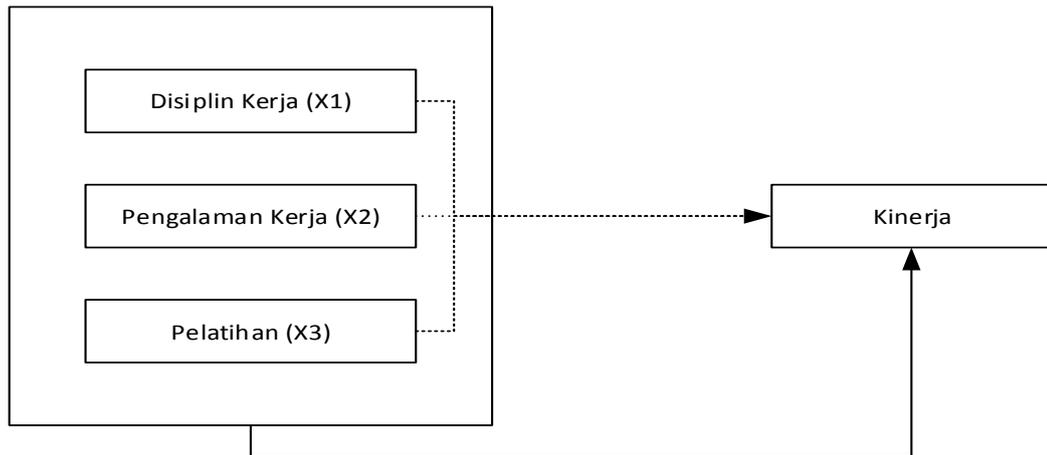
#### **2.2.7. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut Gomes (2007;197), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat

– manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

### 2.3. Kerangka Berfikir



Keterangan :

- .....➔ : Secara parsial
- ➔ : Secara simultan

**Gambar 2.1**  
**Skema Kerangka Berfikir**

### 2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya. Jika yang di hipotesis adalah masalah statistik, maka hipotesis ini disebut hipotesis statistik (Umar, 2009;104). Dengan demikian dapat dirumuskan suatu hipotesis yang hendak dilakukan yaitu :

1. Diduga adanya pengaruh secara parsial kedisiplinan kerja, pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai PT. Arina Parama Jaya divisi Servis

2. Diduga adanya pengaruh secara simultan kedisiplinan kerja, pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai PT. Arina Parama Jaya divisi Servis
3. Diduga kedisiplinan kerja berpengaruh dominan dalam mempengaruhi kinerja Pegawai PT. Arina Parama Jaya divisi Servis.

