

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori

2.1.1 Manajemen

Menurut Luther Gulick (2019) Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Menurut Sulfemi (2022) Manajemen adalah strategi pemanfaatan tenaga dan pikiran orang lain untuk melaksanakan suatu aktivitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam manajemen terdapat teknik-teknik yang kaya dengan estetika kepemimpinan dalam mengarahkan, memengaruhi, mengawasi, dan mengorganisasikan semua komponen yang saling menunjang untuk tercapainya tujuan.

Sedangkan menurut Marry Papker Follett (2022) Manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Pengertian ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang memungkinkan di perlukan, atau berarti dengan tidak melakukan tugas-tugas itu sendiri.

Dapat disimpulkan dari definisi diatas manajemen adalah pengetahuan strategi sistem kerja untuk mencapai tujuan organisasi, menggunakan teknik-teknik dalam mengarahkan, memengaruhi, mengawasi, dan mengorganisasikan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia

Menurut Noe (2022) Manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan

Menurut Edwin B. Flippo, (2019) Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan menurut Sinambela (2022) Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya dan aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan individu, karyawan, dan masyarakat, melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki perusahaan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan dan masyarakat dengan menerapkan fungsi manajemen dan operasional.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2022) Kinerja merupakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Mangkunegara (2018) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2022) Kinerja pegawai adalah suatu upaya mengelola kompetensi pegawai yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus menerus agar pegawai tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat ahli di atas kinerja pegawai merupakan hasil kerja dalam suatu organisasi atau instansi dalam memanajemen sumber daya manusia yang ada di dalamnya yang berhubungan erat dengan tugas, tanggung jawab dan keahlian serta hasil kerja yang dicapai berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2022) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan pekerjaan, dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerja akan turun.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.2.3 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2022) Indikator untuk kinerja pegawai secara individu yaitu :

1. Kualitas

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Jangka waktu

Jangka waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Penekanan biaya

Merupakan biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan, artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Merupakan pengendalian aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

6. Hubungan antar karyawan

Merupakan apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

2.3 Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Rivai dan Salaga (2022) Pelatihan adalah pembelajaran yang dipersiapkan agar pelaksanaan pekerjaan sekarang meningkat kinerjanya

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Kasmir (2022) Pelatihan kerja merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan atau organisasi untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan.

Menurut Dewi (2021) Pelatihan merupakan suatu perbaikan kinerja dan meningkatkan motivasi kerja para pegawai yang dibebankan kepadanya, sehingga pegawai mengalami kemajuan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan keahliannya sesuai dengan bidang pekerjaannya

According to Afsana et al. (2022), training is the process of enhancing the skills, knowledge, exposure, and abilities of an individual. Menurut Afsana pelatihan adalah proses peningkatan keterampilan, pengetahuan, paparan, dan kemampuan individu.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas pelatihan merupakan fasilitas sebuah organisasi untuk memberikan proses, guna meningkatkan dan memajukan pegawainya serta mengasah lagi kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut marwansyah (2022) faktor yang memepengaruhi pelatihan adalah

1. Dukungan manajemen
2. Perkembangan teknologi
3. Gaya belajar
4. Dukungan dari para spesialis
5. Kinerja fungsi manajemen

2.3.3 Indikator-Indikator Pelatihan

Menurut Rivai dan Salaga (2022) indikator dari pelatihan sebagai berikut :

1. Kesesuaian materi pelatihan.
2. Peserta pelatihan
3. Fasilitas pelatihan
4. Tenaga pengajar
5. Waktu pelatihan

2.4 Kompetensi

2.4.1 Pengertian Kompetensi

Hutapea & Thoha, (2018) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Mathis dan John (2019) Kompetensi adalah karakteristik-karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan kinerja yang meningkat dari individu-individu atau tim.

Kasmir (2019) Kompetensi merupakan proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilaku.

According to Boyatzis (2020) However, if competency is defined as a single construct, the tendency to believe that more effective people have the vital ingredients for success leads to the attribution of a halo effect.

Kompetensi didefinisikan sebagai konstruksi tunggal, kecenderungan untuk percaya bahwa orang yang lebih efektif memiliki bahan penting untuk kesuksesan mengarah pada atribusi efek halo.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan dilandasi oleh pengetahuan dan keterampilan.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo (2018) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah :

1. Keyakinan dan nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Budaya organisasi
5. Emosi
6. Kemampuan intelektual

2.4.3 Indikator-indikator Kompetensi

Menurut Mathis & Jackson (2018) Adapun indikator-indikator kompetensi adalah :

1. Pengetahuan

Kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.

2. Keterampilan

Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

3. Sikap kerja

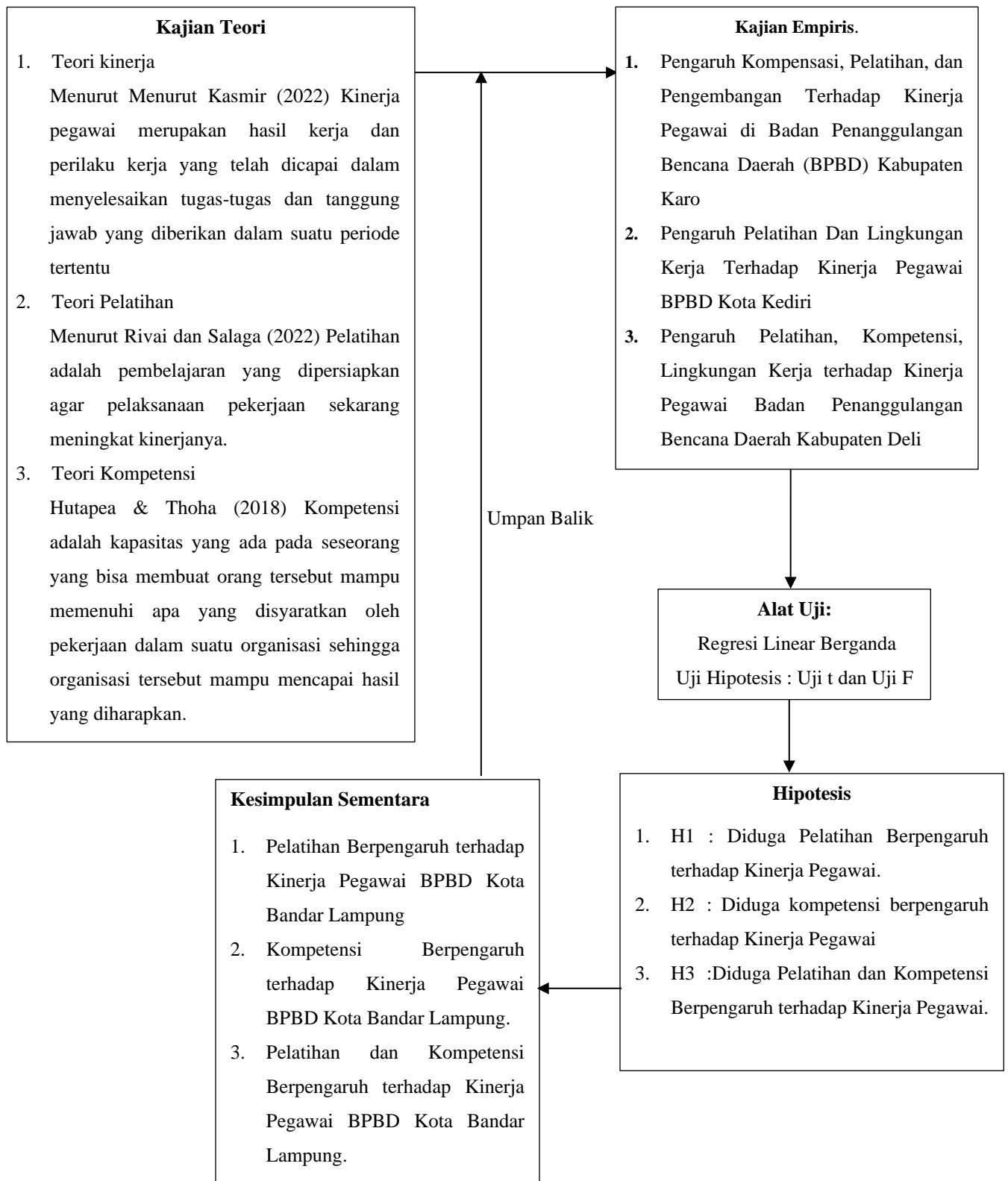
Evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

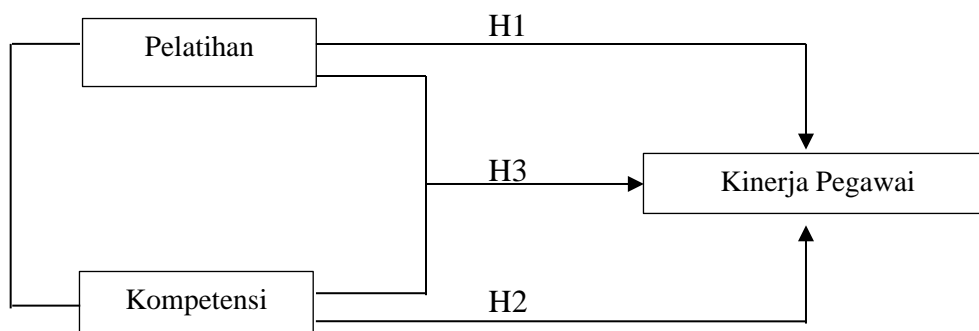
No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Kontribusi Penelitian
1.	Meri Oktavia Sulaiman (2018)	Pengaruh elatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kota Kediri Meri	Hasil penelitian Pelatihan berpengaruh signifikan, berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Pada variabel independen dan lokasi penelitian	Sumber referensi bagi peneliti yang sedang melakukan penelitian.
2.	Menanti Sembiring, Esra Tarigan, Nevia Yanti (2021)	Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo	Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo	Pada variabel independen dan lokasi penelitian	Sumber referensi bagi peneliti yang sedang melakukan penelitian.
3.	Elizar, Hasrudy Tanjung (2018)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli	Kompetensi mempengaruhi Kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.	Pada variabel independen dan lokasi penelitian	Sumber referensi bagi peneliti yang sedang melakukan penelitian.
4.	Dagnew Gebrehiwot Giday, Elantheraiyan P. (2022)	<i>A study on the effect of training on employee performance in the case of Mekelle City, Tigray, Ethiopia</i>	<i>Research result show, stated that training and development had a significant impact on organizational performance and that employees needed to be motivated during training programs</i>	Pada subjek dan objek penelitian	Sumber referensi bagi peneliti yang sedang melakukan penelitian.
5.	Amare Abawa Esubalewa, A. Raghurama (2020)	<i>The mediating effect of entrepreneurs' competency on the relationship between Bank finance and performance of micro, small, and medium enterprises (MSMEs)</i>	<i>Research result show Entrepreneurs' competency has no significant effect on the performance of MSMEs</i>	Pada subjek dan objek penelitian	Sumber referensi bagi peneliti yang sedang melakukan penelitian.

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

2.7 Kerangka Penelitian



Gambar 2. 2 Kerangka Penelitian

2.8 Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bandar Lampung

Pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan atau organisasi untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan. Pelatihan merupakan salah satu langkah strategik untuk meningkatkan mutu kinerja sumber daya manusia agar mampu merespon tantangan dunia kerja, khususnya melalui peningkatan pelatihan dan kompetensi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh Meri Oktavia Sulaiman (2018) yang menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kediri. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka di perlukan pelatihan agar kemampuan pegawai menjadi profesional dan memadai, tujuan penelitian untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Pelatihan diharapkan dapat bermanfaat dalam proses bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Indikator-indikator pelatihan dapat diukur dengan kesesuaian materi pelatihan, peserta pelatihan, fasilitas pelatihan, tenaga pengajar, dan waktu pelatihan.

Pegawai yang memiliki pelatihan yang memadai akan berusaha melakukan pekerjaan dengan baik dan profesional sehingga meningkatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi, hal ini pelatihan merupakan kekuatan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai BPBD Kota Bandar Lampung.

Penelitian ini memperoleh hasil bahwa ada hubungan positif antara pelatihan dengan kinerja pegawai. Bahwa pelatihan diperlukan pegawai agar mampu menaikkan atau meningkatkan kinerja dalam bekerja, sehingga pegawai lebih optimal dalam bekerja, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H1: Diduga Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kota Bandar Lampung

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bandar Lampung

Kompetensi merupakan salah satu kegiatan penting yang harus diikuti oleh pegawai. Dengan adanya kompetensi diharapkan dapat meningkatkan knowledge, skill, attitude dan behavior dari para pegawai yang dimiliki juga diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dan dapat mendukung instansi/ untuk mencapai tujuannya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh Elizar Hasrudy Tanjung (2018) yang menunjukkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai. kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. kompetensi digunakan sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektifitas tingkat kinerja yang diharapkan.

Banyaknya kompetensi digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja. Keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Kompetensi individu sejalan dengan kompetensi organisasi maka tujuan organisasi secara efektif dapat dicapai. Pada dasarnya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan adanya kompetensi yang baik di sebuah instansi mampu meningkatkan kinerja pegawai dan mampu menyelesaikan tantangan-tantangan yang ada dan sulit terselesaikan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H2: Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kota Bandar Lampung

3. Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bandar Lampung

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dan tujuan terbatas. Dengan adanya pelatihan pegawai maka akan terasahnya keahlian dalam bidang pekerjaan yang ditugaskan sehingga meningkatkan kinerjanya yang semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar operasional yang ada.

Hutapea & Thoha, (2018) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Kompetensi merupakan kemampuan pengetahuan yang harus di miliki dan tingkatkan dalam sebuah organisasi karena pengetahuan setiap hari semakin berkembang dengan cepat dan luas, jika kompetensi pegawai

dalam sebuah organisasi baik maka akan menyebabkan rangsangan kinerja dalam suatu organisasi akan meningkat dan dapat menyelesaikan tantangan permasalahan yang masuk kedalam organisasi tersebut.

Memberikan adanya pelatihan yang baik, terampil dan maksimal terhadap kinerja pegawai dan adanya kompetensi pengetahuan yang baik dan luas terhadap kinerja guru dalam bekerja sebagai akibatnya pegawai lebih optimal dalam bekerja, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H3: Diduga Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kota Bandar Lampung