BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sumardjo dan Priansa (2018) Kinerja Karyawan merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik. Irham Fahmi (2018) menyatakan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam Perumusan skema strategi suatu organisasi. Maka dari itu tingkat pencapaian kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi organisasi dalam mewujudkan sasarannya.

Andiyani (2018) berpendapat bahwa kinerja karyawan secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan di dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu Diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Fitria (2019) kinerja karyawan juga sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja haru sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil kerja atau hasil fungsi pekerjaan seseorang yang diukur dari pelaksanaan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan dalam suatu organisasi dan sebagai acuan bagi organisasi dalam mencapai tujuan.

2.1.2 Penilaian Kinerja

Sumardjo dan Priansa menyatakan bahwa Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. .Dalam hal ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumberdaya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan (training).

Menurut Irham Fahmi (2018) penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan.

Hasil penilaian kinerja lebih jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi perusahaan tersebut. Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining)* serta pengembangan. Dan alasan paling utama dari diperlukannya penilaian kinerja adalah agar terciptanya peningkatan kualitas kinerja di perusahaan, dan pengaruhnya lebih jauh pada peningkatan produktivitas serta profit perusahaan (Irham Fahmi, 2018). Penilaian kinerja sangat berguna untuk menentukan kebutuhan pelatihan

kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam promosi jabatan atau penentuan imbalan (Andiyani, 2018)

Penilaian Kinerja juga dilakukan guna memberi kesempatan pada karyawan untuk mengetahui bagaimana tingkat kinerja yang telah dicapai oleh mereka. Sedangkan, guna penilaian kinerja bagi perusahaan atau organisasi yaitu menjadikan hasil penilaian sebagai basis bagi evaluasi terhadap kinerja anggota organisasi.

Dengan demikian, berdasarkan teori teori yang telah disebutkan diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses evaluasi terhadap kinerja seorang karyawan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan guna melihat perkembangan suatu kinerja.

2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Werther dan Davis dalam Sumardjo (2018) menyatakan bahwa penilaian kinerja pada dasarnya mempunyai beberapa tujuan, yaitu:

1. Peningkatan kinerja (Performance Improvement)
   Memungkinkan pimpinan dan pegawai untuk mengambil Tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja nya.
2. Penyesuaian Kompensasi (*Comoensation Adjustment)*
   Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan kompensasi, begitupun juga sebaliknya.
3. Keputusan Penempatan (*Placement Decision)*

Hasil penilaian kinerja dapat memudahkan organisasi untuk menentukan promosi, transfer, dan demosi yang berlaku bagi pegawai.

4. Kebutuhan Pelatihan (*Training Needs)*
   Mengevaluasi kebutuhan pelatihan bagi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya agar lebih optimal.
5. Perencanaan dan pengembangan karir (*Career Plannning and Development)*
   Memandu organisasi untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai oleh pegawai.
6. Proses perekrutan pegawai (*Staffing Process Deficiencies)*
   Penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang digunakan oleh organisasi.
7. Ketidak akuratan informasi dan kesalahan design pekerjaan (*Informational Inaccuracies and Job-Design Errors)*
   Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam bidang informasi analisis pekerjaan, design pekerjaan, dan system informasi manajemen sumber daya manusia yang berlaku dalam organisasi.
8. Kesempatan pegawai yang sama (*Equal Employment Opportunity)*
   Menunjukkan bahwa keputusan penempatan tidak diskriminatif ,artinya setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk jabatan tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi.
9. Tantangan eksternal (*External Challenges)*
   Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal. Biasanya berbagai faktor tersebut tidak begitu Nampak dan dapat di observasi secara langsung, namun dengan melakukan penilaian kinerja, maka berbagai faktor eksternal tersebut akan Nampak sehingga memudahkan departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja pegawai

2.1.4 Meningkatkan Kinerja

Tyson dan Jackson dalam Sumardjo (2018) meningkatkan kinerja merupakan konsep sederhana tetapi penting, maka dari itu ada 4 (empat) tahap dalam rencana kerja meningkatkan kinerja, yaitu:

1. Memulai tugas tugas yang telah dikerjakan oleh kelompok dan membiarkan Tim mengidentifikasi faktor faktor signifikan yang telah memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dan tugas tugas yang merintangi keberhasilan.
2. Dari faktor faktor keberhasilan dan kegagalan pilih lah yang praktis dan buang yang tidak mempunyai nilai.
3. Kelompok kemudian harus menyetujui bagaimana membuat faktor faktor tersebut dengan tepat dan menyingkir kan yang lain.
4. Analisis tersebut tidak hanya dilakukan pada tingkat kelompok

2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor/persyaratan yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Bintoro & Daryanto (2017) yaitu:

1. Keterampilan

   Keterampilan atau kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya merupakan faktor yang sangat penting agar dapat diperoleh hasil seperti yang diharapkan hasil seperti yang diharapkan. Oleh karena itu tugas penting seorang manajer personalia atau kepegawaian adalah melaksanakan program diklat sesuai dengan pendidikan dan kemampuan karyawan seperti yang terdapat pada analisa jabatan
2. Kesediaan pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan tanggung jawab.

Kesediaan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, pegawai tidak hanya mengejar kebutuhan fisik semata tetapi juga kebutuhan fisik.

3. Pendidikan

   Umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja ditentukan juga oleh tingkat pendidikan.

4. Tingkat Penghasilan

   Tingkat penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja pegawai akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Karena semakin besar gaji yang diterima akan semakin meningkat pula produktivitas kerjanya.

5. Sikap Etika Kerja

   Sikap seseorang dalam membina hubungan yang serasi selaras dan seimbang sesama pegawai atau orang lain di luar kantor juga ikut mempengaruhi prestasi kerjanya. Lingkungan kerja yang baik, tetapi juga pada tingkat individualharus selalu dijaga agar dapat menciptakan suasana yang tentram dalam bekerja.

6. Teknologi

   Dengan adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin canggih dan otomatis serta praktis dalam penggunaannya dapat mendukung dan mempermudah manusia dalam melakukan pekerjaan.

7. Penempatan Karyawan

   Penempatan karyawan yang tepat akan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Dengan adanya penempatan karyawan pada posisi yang tepat, maka diharapkan setiap karyawan akan dapat menjalankan tugas tugas yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya, dan hal ini akan memberikan kepuasan kepada karyawan dan perusahaan, juga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebelum perusahaan

melakukan penempatan karyawan pada tempat yang tepat, suatu perusahaan harus melakukan tugas memilih tenaga kerja.

2.1.6 Indikator-indikator Kinerja

Adapun Bernaddin dan Russel dalam Sumardjo (2018) mengemukakan indikator-indikator kinerja , yaitu:

1) Kualitas

   Merupakan tingkat di mana proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara ideal atau sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, atau dengan cara yang paling berkualitas.

2) Kuantitas

   Besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit atau kegiatan yang diselesaikan.

3) Ketetapan Waktu

   Merupakan tingkat di mana kegiatan diselesaikan, atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain.

4) Efektivitas Biaya

   Merupakan tingkat di mana penggunaan berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi, baik berupa sumber daya manusia, sumber daya teknologi, sumber daya bahan baku, serta peralatan dan perlengkapan digunakan secara optimal untuk menghasilkan kinerja terbaik.

5) Kebutuhan Pengawasan

   Merupakan suatu keadaan di mana seberapa jauh pegawai membutuhkan pengawasan untuk dapat memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan.

6) Pengaruh Interpersonal

Tingkat di mana pegawai menunjukkan perasaan *self esteem, goodwill*, dan kerjasama diantara sesama rekan kerja maupun dengan pegawai dengan level lebih rendah.

Milkovich dan Boudreau (1997) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan fungsi dari interaksi tiga dimen , yaitu

1) Kemampuan (*Ability)*

   a. Kemampuan Fisik

      Merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas tugas yang menuntut Stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan, yaitu berupa faktor kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statik, keluwesan ekstent, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan dan Stamina.

   b. Kemampuan Mental/Intelektual

      Merupakan kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan intelektual seperti kecerdasan *numeric,* Pemahaman *verbal*, kecepatan *perceptual* Penalaran induktif, Penalaran deduktif, Visualisasi ruang dan ingatan.

2) Motivasi

   Merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat apa yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

3) Peluang

   Berkaitan dengan peluang yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan, karena adanya halangan yang akan menjadi rintangan dalam bekerja, meliputi dukungan lingkungan kerja, dukungan peralatan kerja, ketersediaan bahan dan suplai yang memadai, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang membantu, aturan dan prosedur yang mendukung, cukup informasi untuk mengambil keputusan dan waktu kerja yang memadai untuk bekerja dengan baik.

2.3 Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Pertama, kinerja saat ini perlu ditingkatkan atau ada kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan karyawan saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, namun untuk dimanfaatkan dengan segera (Chan dalam Sumardjo, 2018). Dan Sumardjo (2018) juga menambahkan bahwa yang dimaksud dengan pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan berencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Barbazette dalam Sumardjo (2018) menyatakan bahwa pada umumnya, fungsi pelatihan dalam organisasi adalah untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan serta membentuk sikap yang akan memenuhi kebutuhan bisnis organisasi. Dengan demikian dengan adanya pelatihan dapat memungkinkan karyawan mendapatkan kemampuan tambahan sehingga dapat mengemban tugas dengan lebih baik dan efisien.

2.3.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Sikula dalam Sumardjo (2018) menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah:

1. Produktivitas (*Productivity)*

   Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

2. Kualitas (*Quality)*

   Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas pegawai namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam mengemban pekerjaan. Dengan demikian kualitas dari *output* yang dihasilkan pegawai dalam bekerja akin tetap terjaga bahkan meningkat.

3. Perencanaan Kepegawaian (*Human Resource Planning)*

   Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi, sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik-baiknya. Dalam perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas dari pegawai yang direncanakan, untuk memperoleh pegawai dengan kualitas yang sesuai dengan yang diarahkan.

4. Moral (*Morale)*

   Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moril kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap berbagai tugas yang diembannya di dalam organisasi.

5. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation)*

   Pemberian kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, di mana dengan mengikuti program tersebut pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.

6. Keselamatan dan Kesehatan (*Health and Safety)*

   Merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu organisasi sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.

7. Pencegahan Kadaluarsa (*Obsolescense Prevention)*

Pelatihan akan mendorong Inisiatif dan kreativitas pegawai, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah pegawai dari sifat kadaluwarsa. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

8. Perkembangan Pribadi (*Personal Growth)*

   Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

Sedangkan menurut Werther dan Davis dalam Sumardjo (2018) menyatakan bahwa manfaat dari pelatihan adalah adanya kemampuan untuk meningkatkan jenjang karir pegawai dan membantu pegawai untuk berkembang dalam rangka menyelesaikan berbagai tanggung jawab di masa yang akan datang. Berikut ini manfaat dari program pelatihan menurut Simamora dalam Sumardjo (2018) adalah:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar standar kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan baik antara organisasi dan pegawai, pimpinan dan pegawai, maupun diantara pegawai yang ada di dalam organisasi.
4. Memenuhi persyaratan persyaratan perencanaan SDM yang ada.
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja yang terjadi di dalam organisasi.
6. Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka di dalam organisasi.
7. Oleh karena itu , dalam setiap organisasi perlu melakukan pelatihan kepada karyawannya yang juga dapat dijadikan

sebuah investasi bagi karyawan yang mendapatkan kemampuan tambahan dan dapat memiliki karyawan yang berkualitas bagi organisasi.

2.3.3 Indikator Pelatihan

Pelatihan merupakan cara yang digunakan oleh setiap organisasi dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan bagi pegawai nya. Sehingga pelatihan yang organisasi wajibkan bagi pegawai akan lebih efisien. Mengingat biaya yang juga tidak sedikit, maka pelatihan tersebut juga harus diukur. Menurut Mangkunegara dalam Sumardjo (2018) indikator yang diperlukan dalam pelatihan adalah:

1. Sasaran

   Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur. Seperti kepada siapa pelatihan tersebut diberikan.

2. Pelatih

   Keprofesionalan pelatih merupakan sebuah keharusan. Hal ini disebabkan karena pegawai merupakan alat organisasi yang membutuhkan keterampilan. Bagaimana mungkin pegawai yang diberikan pelatihan mendapatkan Wawasan yang lebih, jika pelatih atau pengajarnya tidak qualified di bidangnya?

3. Materi

   Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Setiap pelatihan yang dilaksanakan memiliki beragam materi yang tersaji sesuai dengan kebutuhan.

4. Metode

   Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang menjadi peserta. Setiap pegawai memiliki kekuatan dan kelemahan, hal ini adalah manusiawi mengingat manusia tidak ada yang sempurna. Sehingga organisasi harus pintar menyeleksi

dan memonitor mengenai metode metode apa yang sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai, organisasi harus bisa melihat hal hal apa saja yang dibutuhkan pegawai agar dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

5. Peserta

   Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan yaitu hal yang cukup penting, namun sering diabaikan oleh Tim yang mengadakan pelatihan. Jika persyaratan bagi peserta diabaikan maka pelatihan yang mereka ikuti tidak akan membuahkan hasil yang maksimal.

2.4 Penelitian Terdahulu

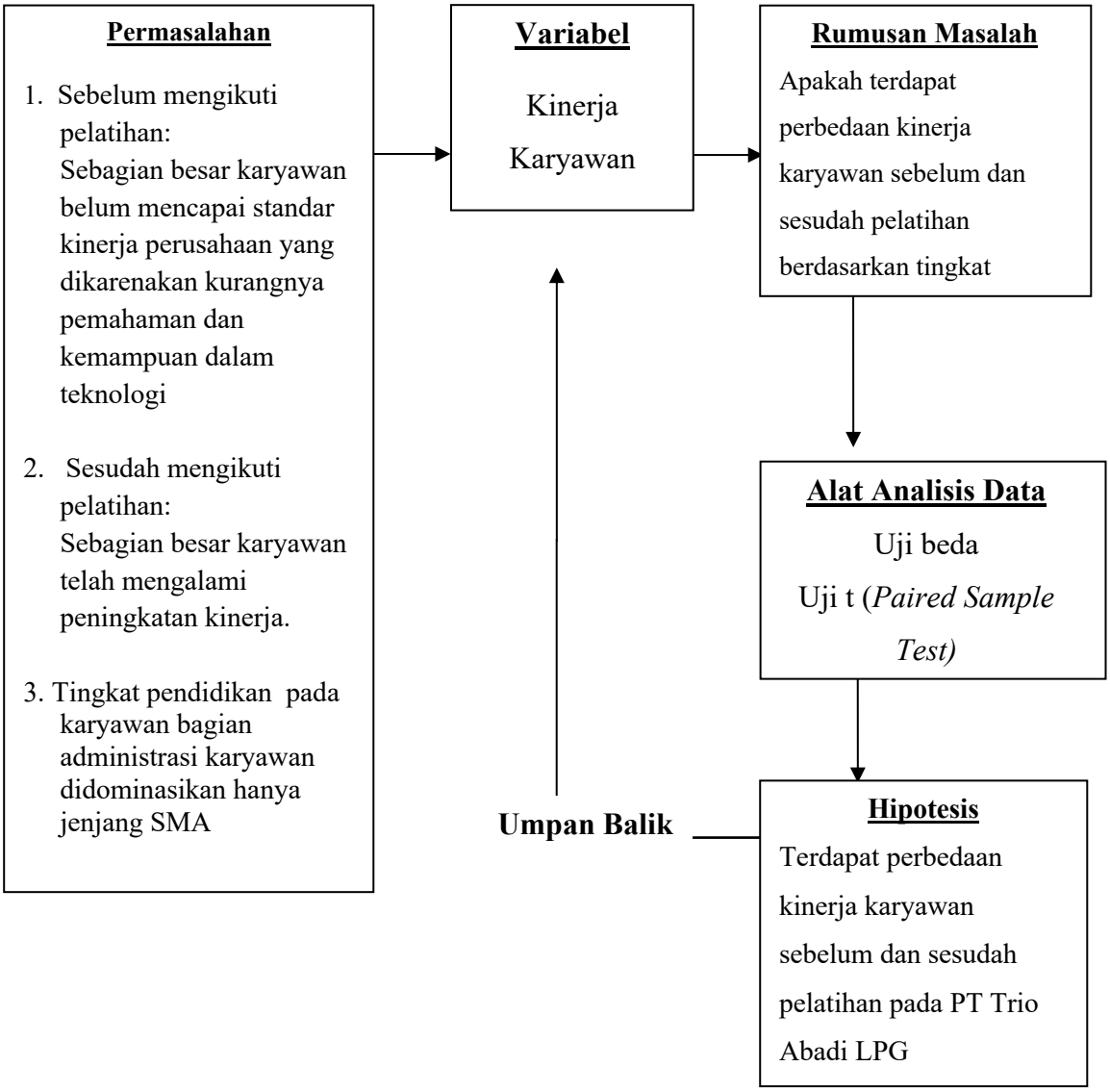
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	ASTA FITRIA (2019)	Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Sebelum dan Sesudah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung	Terdapat perbedaan kinerja pegawai sebelum dan sesudah mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat).Nilai rata-rata kinerja pegawai sesudah mengikuti diklat dibandingkan kinerja sebelum mengikuti diklat. Hasil penelitian menunjukkan kinerja pegawai sesudah mengikuti diklat dinilai lebih baik dibandingkan sebelum mengikuti diklat pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung.
2	DEWI FERAWATI (2019)	Analisis Perbandingan Produktivitas Kerja Sales Sebelum dan Sesudah Pelatihan Pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung	Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat perbedaan produktivitas kerja sales sebelum dan sesudah pelatihan. Produktivitas kerja sales sesudah mengikuti pelatihan dinilai lebih baik. Dibandingkan dengan produktivitas kerja sales sebelum mengikuti pelatihan. Hasil

			penelitian menunjukan produktivitas kerja sales sesudah mengikuti pelatihan dinilai lebih baik dibandingkan dengan sebelum mengikuti pelatihan pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.
3	Asti Andiyani (2018)	Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan Pada PT.Enseval Putera Megatreding Tbk	Hasil penelitian diperoleh bahwa Terdapat Perbedaan Kinerja Karyawan sebelum dan sesudah pelatihan PT. Enseval Putera Megatreding Tbk Bandar Lampung,
4	Marlies Sas[ae], Genserik Reniers[b], Koen Ponnet[c], Wim Hardyns[de] (2021)	The impact of training sessions on physical security awareness: Measuring employees' knowledge, attitude and self-reported behaviour	Studi pertama menemuan hubungan yang signifikan antara pengetahuan dan sikap karyawan dengan perilaku yang dilaporkan sendiri, studi kedua menunjukkan bahwa sesi pelatihan memiliki efek positif pada tingkat kesadaran keamanan karyawan
5	Yulianto, Suripto (2018)	Employees' Performance Before And After E-	Terdapat perbedaan kuantitas pekerjaan yang siginifikan sebelum dan sesudah penerapan

		Government Implementation: a Case Study of The local Board for Finance and Asset Management in Tanggamus Regency of Indonesia	e-government. Kualitas kerja merupakan variabel yang tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanggamus. Terdapat perbedaan yang signifikan pada variabel ketepatan waktu kerja sebelum dan sesudah implementasi e-government memberikan pengaruh positif terhadapt dua variabel kuantitas kerja dan jadwal kerja tepat waktu. Dengan demikian penerapan sistem elektronik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerha Kabupaten Tanggamus.

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Menurut Mangkunegara dalam Sumardjo dan Priansa (2018) Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Pegawai dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Sumardjo dan Priansa (2018) , Pelatihan merupakan sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan memungkinkan pegawai kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi. Pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Kinerja saat ini perlu ditingkatkan dikarenakan adanya kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini (Chan, 2010).

Teori-teori tersebut juga didukung oleh beberapa penelitian yaitu sebagai berikut: Dari penelitian Asti Andiyani (2018) analisis perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah Pelatihan pada PT. Enseval Putera Megatrading. Tbk Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji beda diketahui terdapat perbedaan yang signifikan pada kinerja karyawan PT. Enseval Putra Megatrading sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Begitu juga dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Asta Fitria (2018) dengan analisis dan pembahasan hasil penelitian mengenai analisis perbandingan kinerja pegawai sebelum dan sesudah pendidikan dan pelatihan (diklat) pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung, terdapat hasil bahwa adanya perbedaan kinerja pegawai

sebelum dan sesudah pendidikan dan pelatihan (diklat) jauh lebih baik dibandingkan sebelum mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat). Dari teori-teori diatas serta beberapa penelitian terdahulu yang serupa, telah dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 = Terdapat Perbedaan Kinerja Karyawan sebelum dan sesudah pelatihan.