

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2014), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan dan sikap pegawai baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil karyawan yang dilakukan bisa sesuai dengan tujuan perusahaan. Salah satu strategi untuk dapat meningkatkan peranan sumber daya manusia dalam setiap organisasi tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen paling serius

karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada.

PDAM Tabanan Unit Kerambitan merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) pemerintah Kota Tabanan yang bergerak dibidang produksi dan distribusi air bersih khususnya untuk masyarakat daerah Kecamatan Kerambitan. Sebagai salah satu perusahaan yang berorientasi pada laba dan merupakan perusahaan yang bergerak di sektor pelayanan publik maka, karyawan dituntut untuk bekerja dengan cepat, efektif dan efisien. Untuk itu, tuntutan akan kinerja yang tinggi terhadap para karyawan dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk mencapai target perusahaan. Namun dalam kenyataannya masih terdapat pegawai yang belum memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Pekerjaan PDAM Tabanan Unit Kerambitan
Tahun 2021

No	Pekerjaan	Target	Realisasi
1	Pemasangan Baru	257 titik	237 titik
2	Perbaikan Meteran	323 titik	302 titik
3	Penanganan Pengaduan	789 aduan	773 aduan

Sumber : PDAM Tabanan Unit Kerambitan, (2021)

Dari tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa pada pekerjaan pemasangan baru realisasi sebanyak 237 titik dari 257 titik, perbaikan meteran diperbaiki 302 titik dari 323 titik dan penanganan pengaduan ditangani sebanyak 773 dari 789 aduan. Dapat dilihat dari pekerjaan yang sudah dikerjakan oleh pegawai PDAM Tabanan Unit Kerambitan bahwa pekerjaan tersebut belum dapat mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Ini berarti kinerja yang

dihasilkan oleh pegawai masih belum optimal. Hal ini dapat disebabkan karena berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya kedisiplinan yang diterapkan pegawai dalam bekerja.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai, 2011:825). Disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Dengan adanya disiplin yang baik tentu mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab yang dimiliki seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Sofyan, 2013). Disiplin kerja dapat dilihat apabila karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dapat mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan, tepat waktu, tidak sering absen serta mengutamakan fasilitas perusahaan sesuai dengan kebutuhan. Dengan menjunjung tinggi kedisiplinan tentu keberhasilan perusahaan akan dapat tercapai.

Adapun data tingkat absensi pegawai PDAM Tabanan Unit Kerambitan seperti pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Jumlah hari kerja dan Tingkat Absensi Pegawai pada
PDAM Tabanan Unit Kerambitan
Januari – Desember Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Hari Kerja (hari)	Hari Kerja Seharusnya (hari)	Tingkat Absensi (hari)	Persentase Absensi (%)
1	2	3	4 = (2x3)	5	7= 5/4 x 100%
Januari	42	21	882	18	2,04%
Februari	42	20	840	22	2,62%
Maret	42	23	966	29	3,00%
April	42	22	924	32	3,46%
Mei	42	21	882	30	3,40%
Juni	42	22	924	27	2,92%
Juli	42	22	924	32	3,46%
Agustus	42	22	924	35	3,79%
September	42	23	966	25	2,59%
Oktober	42	21	882	28	3,17%
November	42	22	924	30	3,25%
Desember	42	23	966	40	4,14%
Jumlah	504	262	132.048	348	37,85%
Rata-rata	42	21,83	917,0	29,00	3,15%

Sumber : PDAM Tabanan Unit Kerambitan, (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dijelaskan dalam persentase tingkat absensi pegawai PDAM Tabanan Unit Kerambitan rata-rata sebesar 3.15%. Menurut Edwin B.Flippo (2001:281) apabila absensi 0 sampai 2% dianggap baik, 3% sampai 10% dianggap tinggi, diatas 10% dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti tingkat absensi pada PDAM Tabanan Unit Kerambitan cenderung berfluktuasi tinggi.

Selain tingkat absensi yang tinggi, dari hasil wawancara yang telah dilakukan terkait kedisiplinan di PDAM Tabanan Unit Kerambitan, masih adanya pegawai yang sering datang terlambat, istirahat melebihi waktu yang ditentukan dan pulang mendahului jam pulang kantor. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika pegawai terlambat hadir dalam bekerja maka pegawai tersebut tidak mengikuti *breifing* secara utuh sehingga tidak mengetahui informasi apa saja

yang sudah disampaikan, dan pegawai yang istirahat melebihi jam yang ditentukan dan pulang mendahului jam pulang kantor akan dapat menyebabkan pelayanan kepada masyarakat menjadi terhambat. Jika hal ini terus terjadi, tentunya akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja, dan lebih jauh lagi dalam menurunkan kinerja.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019), Nayumi (2021), Pradnya (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, dengan disiplin yang baik maka akan meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja agar terwujudnya tujuan perusahaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Farid (2020), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, kompetensi menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Edison, dkk (2016:142) kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompetensi juga merupakan suatu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu sendiri (Wibowo, 2014:271).

Kompetensi pada hakekatnya menunjukkan kecakapan seperti kecerdasan yang dimiliki seseorang yang dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja dengan baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Prihadi

(dalam Sofyan, 2013) mengemukakan bahwa kompetensi menghasilkan kinerja yang efektif dan superior. Ini berarti kompetensi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Bisa dikatakan bila pegawai memiliki kompetensi di bidangnya maka pegawai tersebut meningkatkan kinerja yang efektif.

Kompetensi dapat dilihat dari pendidikan karyawan, karena pendidikan dapat menunjukkan keahlian, keterampilan maupun kemampuan karyawan dalam menghasilkan kinerja (Dedy, 2021). Dari hasil wawancara yang dilakukan masih adanya beberapa pegawai yang mengerjakan tugas pada kompetensi yang tidak sesuai keahliannya, seperti pada bagian teknik yang dikerjakan oleh sarjana lulusan hukum dan sarjana pariwisata, dan bagian langganan yang masih dikerjakan lulusan SMA/SMK. Hal tersebut membuat karyawan sulit memahami tugas yang diberikan, sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

Dari penelitian yang dilakukan Suci (2021), Hokgy (2019), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, apabila kompetensi pegawai semakin tinggi maka dapat diukur pengetahuan yang dimilikinya juga semakin bertambah. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki setiap individu ketika dihadapkan pada tantangan maka akan dapat mengatasi atau mengendalikan sendiri dengan keputusan yang cermat (Anggia, 2021). Sedangkan berbeda dengan Rahmat (2021), menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja dan kompetensi, hal lain yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah pelatihan kerja. Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan

dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan juga perilakunya (Kasmir, 2016 :130). Dengan diadakannya pelatihan kerja diharapkan memberi wawasan yang lebih luas bagi para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yogi (2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan keterampilan dan prestasi karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi meningkat.

Menurut Kaswan (2016:2), pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih efektif. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016) pelatihan adalah suatu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain. Idealnya pelatihan harus dirancang untuk mencapai tujuan organisasi, pada yang sama juga untuk mewujudkan tujuan dari pekerja individu. Pelatihan merupakan hal yang paling umum untuk dilakukan karena dengan adanya pelatihan para pekerja akan dapat lebih terampil dan proaktif.

Untuk memperoleh hasil yang maksimal tentunya diperlukan program pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar pegawai mengetahui tujuan pelatihan yang dijalankannya. Program pelatihan yang disusun melalui tahapan-tahapan pelatihan yang terencana dan terprogram akan menghasikan standar mutu yang lebih baik, mempunyai hasil dan dampak terhadap kinerja pegawai di perusahaan. Adapun program pelatihan yang didapat pegawai PDAM Tabanan Unit Kerambitan yang dituangkan pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3
Jumlah Pegawai Yang Mengikuti Pelatihan
Di PDAM Tabanan Unit Kerambitan Tahun 2021

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta	Jumlah Pegawai
1	Penyegaran Pengadaan Barang dan Jasa	4	42
2	Pelatihan tentang Peran PEMDA dan PDAM	2	42
3	Pelatihan Manajemen Air Minum Berbasis Kompetensi	3	42
4	Pelatihan Operasi dan Pemeliharaan IPA serta Pemeriksaan Kualitas Air	3	42
5	Bimbingan Teknis Analisis Harga Satuan	2	42
6	Lokakarya Peningkatan Kinerja Total	6	42

Sumber : PDAM Tabanan Unit Kerambitan, (2021)

Dari tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa PDAM Tabanan Unit Kerambitan telah memberikan 6 pelatihan kepada para pegawainya dan hal tersebut sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan. Akan tetapi, dari 42 jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan hanya 20 orang. Hal ini berarti pelatihan di PDAM Tabanan Unit Kerambitan belum merata didapatkan oleh seluruh pegawai. Dari hasil wawancara yang dilakukan terkait dengan pelaksanaan pelatihan di PDAM Tabanan Unit Kerambitan, yaitu pada jadwal pelatihan yang berbentur dengan waktu kerja karyawan sehingga dapat mengganggu operasional rutin karyawan. Dengan tidak meratanya karyawan yang mendapatkan pelatihan tentu dapat mempengaruhi kinerjanya, karena pelatihan hendaknya dapat memberikan manfaat serta menambah pengetahuan dan keterampilan seluruh pegawai agar memiliki kinerja yang lebih baik bagi perusahaan.

Hal ini didukung dengan penelitian Deby (2019), Inggritz (2019) yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika semakin sering pelatihan dilakukan maka kinerja pegawai

juga semakin tinggi. Namun hal ini berbeda dengan hasil penelitian Miftakhu dan Siti (2019), menyatakan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas dan fenomena-fenomena yang terjadi, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja, kompetensi dan pelatihan memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Maka dengan itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Tabanan Unit Kerambitan”**.

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok permasalahan yang akan dibahas adalah :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tabanan Unit Kerambitan ?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tabanan Unit Kerambitan ?
3. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tabanan Unit Kerambitan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tabanan Unit Kerambitan.

2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tabanan Unit Kerambitan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tabanan Unit Kerambitan.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan untuk menerapkan teori-teori yang didapatkan di bangku kuliah dan hasilnya diharapkan dapat mendukung teori-teori yang sudah ada khususnya disiplin kerja, kompetensi dan pelatihan dalam bidang ilmu sumber daya manusia dan penelitian ini juga dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan disiplin kerja, kompetensi, pelatihan dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dilakukan dan hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan/masukan bagi PDAM Kabupaten Tabanan Unit Kerambitan mengenai disiplin kerja, kompetensi dan pelatihan dalam meningkatkan kinerjanya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal - Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/ tingkat kinerja yang ingin dicapai.

Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2011). Dapat diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting*

theory, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel disiplin kerja, kompetensi dan pelatihan sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011:825) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang untuk mentaati peraturan dan norma-norma perusahaan. Menurut Hasibuan (dalam Sinambela, 2016:335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang ditetapkan.

Mulyadi (2015:48) menyatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Siswanto (2013:291) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa defisini diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai

dengan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan, karena pimpinan tersebut akan mejadi contoh bagi para bawahannya.

3. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan terhadap kedisiplinan kerja karyawan, karena semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin baik pula disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan disiplin dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

3) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (dalam Sinambela, 2016) indikator disiplin kerja yaitu, sebagai berikut :

1. Kehadiran

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan hadir tepat waktu, begitupun sebaliknya jika karyawan dengan disiplin kerja rendah akan terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke

pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja.

2.1.3 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sutrisno (2016:203) menyatakan kompetensi suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Edison, dkk (2016:142) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Marwansyah (2012:35) menyatakan bahwa kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa keterampilan, pengetahuan dan faktor individu lainnya yang dapat dilihat dari sikap atau perilaku dalam menghasilkan kinerja.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell (dalam Wibowo 2014) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang adalah :

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Memainkan peran di banyak kompetensi, seperti berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikan dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi dan praktik.

3. Pengalaman

Keahlian diri dalam kompetensi memerlukan pengalaman komunikasi dihadapan kelompok, mengorganisasikan orang, menyelesaikan masalah dan sebagainya.

4. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5. Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

6. Isu Emosional

Perasaan tentang kemenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

3) Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2016), ada beberapa indikator pada kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Motif

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2. Sifat

Watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana merespon suatu dengan cara tertentu.

3. Konsep diri

Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang

4. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik, pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.

5. Keterampilan

Keterampilan untuk mengerjakan suatu tugas tertentu baik secara fisik juga mental.

2.1.4 Pelatihan

1) Pengertian Pelatihan

Menurut Kasmir (2016:130) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan juga perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Kaswan (2016:2), pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih efektif.

Menurut Mangkunegara (2016) pelatihan adalah suatu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain. Sedangkan menurut Simamora (dalam Sinambela,2016) pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis agar karyawan mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam mengerjakan tugas.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Berdasarkan penjelasan Veithzal Rivai (2014), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu :

1. Efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

3) Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2016), terdapat beberapa indikator dalam pelatihan, antara lain :

1. Instruktur

Para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

3. Materi

Materi pelatihan harus up to date agar peserta selalu memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan SDM yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditentukan dan ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria terperinci dan terukur.

2.1.5 Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Afandi (2018:83) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan

menurut Hasibuan (2016:94) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan beberapa defisini diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya pada kurun waktu tertentu.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja secara maksimal.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari diri karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi).

3) Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), indikator yang terdapat dalam kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan tugas yang harus dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Pelatihan yang menjadi rujukan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Syncrum Logistcs”. Penelitian dilakukan terhadap 60 orang karyawan sebagai sampel dengan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi

linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Perbedaannya penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas motivasi sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel bebas kompetensi dan pelatihan, dan perbedaan pada jumlah sampel, waktu dan lokasi penelitian.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Inggritz (2019) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lestarindo Perkasa”. Menggunakan responden sebanyak 75 orang dengan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan penelitian terdahulu dan sekarang yaitu jumlah sampel, waktu dan lokasi penelitian.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Suci (2021) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru”. Responden penelitian sebanyak 82 orang dengan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaannya penelitian terdahulu menggunakan dua variabel bebas, sedangkan sekarang menambahkan satu variabel bebas disiplin kerja, dan perbedaan pada jumlah sampel, waktu dan lokasi penelitian.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Pradnya (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Kota Denpasar”. Sampel sebanyak 75 orang dengan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan penelitian terdahulu dan sekarang yaitu pada jumlah sampel, waktu dan lokasi penelitian.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Yogi (2020) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Arys Mikro Sukawati, Gianyar”. Sampel sebanyak 45 orang dengan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaannya penelitian terdahulu menggunakan variabel lingkungan kerja fisik, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel disiplin kerja, dan perbedaan pada jumlah sampel, waktu dan lokasi penelitian.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Hokgy (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kharisma Gunamakmur”. Sampel sebanyak 92 orang dengan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja, pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan penelitian terdahulu dan sekarang yaitu jumlah sampel, waktu dan lokasi penelitian.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Anggia (2021), yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kayaba Indonesia”. Jumlah sampel yaitu sebanyak 74 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja. Perbedaannya penelitian terdahulu menggunakan dua variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menambahkan satu variabel pelatihan, dan perbedaan pada jumlah sampel, waktu dan lokasi penelitian.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Nayumi (2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumba Barat”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaannya penelitian terdahulu menggunakan variabel lingkungan kerja fisik, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel pelatihan, dan perbedaan pada waktu dan lokasi penelitian.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Farid (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

pada PT BRI KC Surabaya Jemursari” Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 56 responden dengan teknis analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Perbedaannya penelitian terdahulu terdapat variabel bebas motivasi dan kompensasi, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel disiplin kerja dan pelatihan, dan perbedaan pada jumlah sampel, waktu dan lokasi.

10. Penelitian yang dilakukan Rahmat (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan PT Surya Yoda Indonesia”. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan mengambil data dari penyebaran kuisisioner. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaannya penelitian terdahulu terdapat variabel bebas motivasi sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel pelatihan, dan perbedaan pada waktu dan lokasi.
11. Penelitian yang dilakukan Deby (2019) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Batam”. Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 30 karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Perbedaannya penelitian terdahulu hanya menggunakan variabel bebas pelatihan sedangkan penelitian sekarang menambahkan variabel disiplin dan kompetensi, dan perbedaan pada jumlah responden, waktu dan lokasi penelitian.

12. Penelitian Miftakhu dan Siti (2019) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Ketetapan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PKP- PK PT Angkasa Pura II Persero”. Responden yang digunakan sebanyak 93 karyawan dengan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran kuisioner. Hasil peneleitian ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaannya penelitian terdahulu terdapat variabel bebas ketetapan penempatan kerja, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel disiplin dan kompetensi, dan perbedaan pada jumlah sampel, waktu dan lokasi penelitian.
13. Penelitian yang dilakukan Dedy (2021) yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Primkoppol Sat Brimob Polda Bali”. Sampel penelitian sebanyak 30 orang dengan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaannya penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas iklim organisasi dan kompensasi sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel dispilin kerja dan pelatihan, dan perbedaan pada jumlah sampel, waktu dan lokasi penelitian.

Sumber : Skripsi dan Jurnal