

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Teori

##### 1. Manajemen Sumberdaya Manusia

Sri Indrastuti (2020) Jika kita berbicara tentang manajemen sumber daya manusia, maka berasal dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen berarti mengarahkan dan mendorong orang-orang untuk bekerja sebagai mitra dalam mencapai keberhasilan perusahaan saat ini dan masa depan. Lebih lanjut definisi manajemen sumberdaya manusia adalah sarana bagi personel dan manajer sumber daya manusia untuk mengelola hubungan dan peran sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu, serta mengelola 5M tersebut secara efisien dan efektif sehingga dapat digunakan secara efektif dan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen mempunyai fungsi yang disebut dengan fungsi-fungsi manajemen berfungsi mengelola 6 M yaitu : *Man* , *Machine*, *Material*, *Money*, *Methoda* dan *Market*. *Man* adalah manusia atau SDM yang berfungsi mengelola 5 M lainnya. Dengan potensi sumber daya manusia, pengelolaan 5M industri lainnya juga akan berkembang dengan baik, menghasilkan kreativitas dan inovasi, serta mampu beradaptasi terhadap tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mampu memenangkan persaingan di pasar dunia. Inovasi dan produk serta Diferensiasi yang semakin mendunia (Sri Indrastuti, 2020).

Sumber daya manusia mempunyai kemampuan untuk memperkuat suatu perusahaan saat ini dan di masa depan dengan menghasilkan kreativitas yang akan bermuara pada kemampuan menguasai pasar yang kompetitif. Peran manusia dalam mengelola 5M sangatlah besar, sehingga perlu adanya perencanaan dalam pengelolaan manusia (sumber daya manusia) dan perlu adanya analisis yang akurat dan cepat dalam menghadapi dan memenangkan tantangan bisnis (Sri Indrastuti, 2020).

Sri Indrastuti (2020) Manajemen sumber daya manusia mengharuskan departemen sumber daya manusia melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia tercakup dalam beberapa kegiatan yang disebut fungsi manajemen sumber daya manusia. Meskipun para ahli menekankan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia, namun prinsipnya tetap tidak berubah yaitu meningkatkan daya saing suatu perusahaan dengan memanfaatkan aset sumber daya manusia dan menjalankan aktivitas sesuai dengan dinamika bisnis.

Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia (Sri Indrastuti, 2020).

#### *a. Staffing*

Fungsi ini berperan dalam tiga aktivitas penting yaitu perencanaan bakat, atraksi, dan seleksi. Manajer bertanggung jawab untuk mengantisipasi kebutuhan bakat. Seiring pertumbuhan perusahaan, manajer menjadi lebih bergantung pada departemen sumber daya manusia. Itu sebabnya kami menyatukan keterampilan dan pengetahuan manajer lini, profesional SDM, dan seluruh karyawan untuk terus meningkatkan cara kami bekerja guna mencapai

hasil yang diinginkan dengan cepat. Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas mengelola orang, kebijakan, dan praktik yang saat ini digunakan perusahaan, dan aktivitas mengelola kekuatan perubahan seperti teknologi, restrukturisasi bisnis, dan lain lain untuk memastikan bahwa organisasi Perlu melakukan penelitian untuk menetapkan posisinya sendiri pada masa sekarang dan masa depan. Pekerja dipekerjakan oleh departemen sumber daya manusia, namun departemen lain terlibat dalam upaya perekrutan yang sukses. Selama proses seleksi, departemen sumber daya manusia melakukan beberapa tes untuk memastikan kandidat memenuhi harapan perusahaan. Tenaga kerja yang lolos seleksi harus dapat dipekerjakan saat ini dan di masa depan sesuai dengan tuntutan kebutuhan dunia usaha bisnis.

#### *b. Performance Evaluation*

Penilaian Kinerja merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia dan manajer untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi bawahannya, dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membuat formulir penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja dilakukan di semua departemen perusahaan. Departemen sumber daya manusia juga perlu melatih para manajer tentang cara menetapkan standar kinerja yang tepat dan melakukan evaluasi kinerja yang akurat.

#### *c. Compensation*

Kompensasi harus dikoordinasikan dengan baik antara departemen sumber daya manusia dan manajer. Manajer bertanggung jawab untuk meningkatkan gaji, dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang sesuai. Sistem kompensasi mensyaratkan keseimbangan antara gaji dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, sistem penghargaan harus didasarkan pada kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika seorang pegawai mencapai kinerja yang tinggi, maka tingkat imbalan yang diberikan kepadanya juga akan tinggi. Kompensasi mempunyai bentuk yang berwujud dan tidak berwujud, seperti gaji, bonus, insentif, bagi hasil, dan pembayaran lain yang diterima karyawan dalam bentuk kompensasi yang berwujud. Imbalan non-moneter dapat berupa promosi. Manfaatnya meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan, dan banyak lagi. Sumber Daya Manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa remunerasi yang ditawarkan kompetitif di antara perusahaan sejenis, adil dan pantas. Memberikan motivasi untuk mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menjalankan aktivitas Perusahaan.

#### *d. Training and Development*

Departemen sumber daya manusia mendukung manajer dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan, menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif baik bagi karyawan baru (orientasi) maupun karyawan lama (pengembangan keterampilan), dan mengelola pelatihan tersebut. Perkirakan kebutuhan program pelatihan dan pengembangan perusahaan dan evaluasi efektivitas program pelatihan dan pengembangan.

Tanggung jawab departemen sumber daya manusia dalam hal ini juga menyangkut masalah pemberhentian, tanggung jawab perusahaan, dan pemberian solusi terhadap perselisihan yang timbul di dalam perusahaan.

e. *Employee Relations*

Di perusahaan yang memiliki serikat pekerja, departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam menegosiasikan dan mengelola masalah perjanjian serikat pekerja. Merupakan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia untuk membantu perusahaan menangani serikat pekerja. Setelah kontrak disetujui, HR dapat membantu manajer bagaimana memproses kontrak dan menghindari keluhan lebih lanjut. Tanggung jawab utama departemen sumber daya manusia adalah menghindari perilaku tidak sehat (seperti pemogokan dan demonstrasi). Di perusahaan non-serikat pekerja, departemen sumber daya manusia harus dilibatkan dalam hubungan karyawan.

f. *Safety and Health*

Setiap perusahaan berupaya mengembangkan dan melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja untuk mengurangi kecelakaan yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat. Pekerja harus selalu diingatkan akan pentingnya keselamatan di tempat kerja. Program keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi angka kecelakaan dan meningkatkan kesehatan pekerja. Departemen sumber daya manusia mempunyai tanggung jawab utama untuk mengadakan pelatihan keselamatan kerja, mengidentifikasi

dan memperbaiki kondisi yang membahayakan pekerja, dan melaporkan kecelakaan kerja.

*g. Personnel Research*

Dalam upaya meningkatkan efektivitas perusahaan, departemen sumber daya manusia menganalisis masalah individu dan perusahaan dan membuat perubahan yang sesuai. Masalah umum yang diperhatikan oleh para profesional HR adalah ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan. Bagaimana prosedur pensiun/seleksi yang tepat dan alasan ketidakpuasan karyawan, Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang mempengaruhi permasalahan ini. Hasilnya akan digunakan untuk mengevaluasi apakah kebijakan saat ini perlu diubah.

Sri Indrastuti (2020) Perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang menjalankan fungsi manajemen dengan benar dan akurat sesuai kebutuhan dunia usaha. Secara teori, suatu perusahaan dapat bersaing secara global jika mencapai dua hal utama yang harus dicapai dalam aktivitasnya. Ini adalah diferensiasi produk dan kepemimpinan biaya. Oleh karena itu, karyawan dikelola dan diarahkan untuk mencapai hal tersebut. Kepemimpinan biaya artinya karena adanya inovasi yang dilakukan oleh karyawan, suatu perusahaan dapat menghasilkan suatu produk dengan biaya yang paling rendah atau pada tingkat biaya yang lebih rendah dibandingkan dengan biaya produksi

perusahaan lain pada saat memproduksi produk yang sama, tergantung keinginan dan pendapatan perusahaan dan tingkat konsumen. Sementara itu, diferensiasi produk berarti perusahaan dapat menghasilkan produk yang beragam, sehingga konsumen dapat memilih barang dan jasa yang dibutuhkan sesuai dengan keinginan dan daya belinya.

Sri Indrastuti (2020) Dalam menghadapi perubahan dunia usaha yang begitu cepat, maka untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kemampuan kreatif, maka sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik, oleh karena itu perlu adanya kegiatan pengelolaan sumber daya manusia. Ini adalah tugas para profesional SDM dan manajer perusahaan, oleh karena itu memerlukan kesadaran dan kemampuan SDM untuk mendukung rencana perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mencapai goalnya perusahaan maka ada 3 peran yang saling mendukung dalam perusahaan yang disebut dengan three motivator yang saling memotivasi dan bekerja sama antara satu dengan yang lainnya (Sri Indrastuti, 2020)

## **2. Motivasi Kerja**

Menurut Robbins (2017) Motivasi adalah kekuatan yang mendorong orang untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, selama tujuan organisasi selaras dengan kebutuhan individu.

Menurut Citoros (2020) Motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yaitu membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan

dan mempertahankan perilaku untuk mencapai tujuan dan keinginan yang sesuai dengan lingkup pekerjaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, orang merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi maka salah satu hal para pekerja yaitu dapat menurunkan semangat kerja, gairah kerja dan kepuasan kerja yang akhirnya menurunkan produktivitas kerja. Untuk melihat adanya penurunan semangat kerja ada beberapa indikator antara lain : turun atau rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perpindahan buruh yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan terdapat dimana-mana, tuntutan yang seringkali terjadi, dan adanya pemogokan (Murfat dan Basalamah, 2018).

Yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku para pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Daya pendorong tersebut disebut sebagai motivasi, motivasi juga merupakan subyek yang membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak dan bisa diamati langsung. Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap pegawai membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri pegawai itu sendiri dan dari faktor luar pegawai. Setiap pegawai memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya,

diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan kearah tujuan tertentu (Murfat dan Basalamah, 2018).

Motivasi kerja merupakan suatu keinginan yang terbentuk dalam jiwa karena adanya inspirasi dan semangat dalam beraktivitas, disertai rasa keikhlasan, kesenangan dan usaha untuk menghasilkan bentuk yang terbaik (Effendi, 2018).

Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi adalah segala sesuatu yang berupa barang, jasa, atau uang yang diterima pegawai atas jasanya terhadap suatu organisasi.
2. Kondisi Kerja Lingkungan kerja suatu perusahaan, yaitu kondisi yang berkaitan dengan tempat kerja para pekerja yang bekerja di lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang nyaman dan membantu pekerja melakukan aktivitasnya dengan baik.
3. Fasilitas Kerja adalah Segala sesuatu yang digunakan dan dinikmati dalam suatu organisasi oleh karyawan yang berhubungan langsung dengan pekerjaannya atau untuk kelancaran usaha.
4. Prestasi Kerja adalah hasil yang dicapai atau diinginkan seseorang dalam pekerjaan. Ukuran setiap orang tidak sama karena setiap orang berbeda.
5. Pengakuan dari Supervisor adalah Pernyataan dari supervisor mengenai apakah karyawan tersebut menindaklanjuti insentif yang ditawarkan..
6. Pekerjaan itu sendiri Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya

Adapun menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. **Kebutuhan hidup** Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
2. **Kebutuhan masa depan** Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.
3. **Kebutuhan harga diri** Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semangkin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.
4. **Kebutuhan pengakuan prestasi kerja** Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

### **3. Pendidikan dan Pelatihan Kerja**

Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pegawai serta meningkatkan kinerjanya.

Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan intelektual dan karakter pegawai. Oleh karena itu, setiap organisasi yang ingin berkembang hendaknya memberikan perhatian yang serius terhadap pendidikan dan pelatihan pegawai agar dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai (Samad et al., 2020).

Menyadari pentingnya pendidikan dan pelatihan (Diklat), hal ini memerlukan upaya berkelanjutan pemerintah untuk meningkatkan arah dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan (Diklat). Hal ini karena pendidikan dan pelatihan pada hakikatnya merupakan “proses yang mentransformasikan kualitas kemanusiaan seorang pegawai”. Sumber Daya manusia menyentuh empat dimensi utama, dan “Dimensi Material” berfokus pada perubahan kualitas empat dimensi sumber daya pegawai negeri sipil. Pendidikan dan pelatihan akan mengarahkan seluruh PNS untuk menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik, karena kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja PNS itu sendiri (Samad et al., 2020).

Diperlukan pengorbanan yang cukup besar untuk menghasilkan tenaga kerja pegawai negeri sipil yang profesional dan dapat kita percaya, khususnya pegawai negeri sipil untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, bersih, bertanggung jawab, dan bermartabat serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Diperlukan komitmen bersama dalam membangun sumber daya manusia. Untuk mencapai hal tersebut, pendidikan dan pelatihan (Diklat) menjadi solusi bagi pegawai pemerintah untuk meningkatkan tugas dan

tanggung jawabnya sebagai penyedia layanan. Dengan melakukan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemberi pelayanan, sehingga kemampuannya dapat dikembangkan (Samad et al., 2020).

Samad et al., (2020) Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu inisiatif yang bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia, khususnya pengembangan pikiran dan kepribadian manusia. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan hasil pengembangan sumber daya manusia, diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang konsisten dengan analisis jabatan agar pegawai memahami tujuan pendidikan dan pelatihan tersebut.

Pendidikan karyawan adalah proses mengajarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu kepada karyawan agar mereka menjadi lebih mahir dan lebih mampu melaksanakan tanggung jawabnya sesuai standar. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan. Hal ini juga menyangkut hakikat pendidikan dan pelatihan, guna meningkatkan sumber daya manusia setiap unit usaha (Listianti, 2019).

Jenis-jenis Pendidikan dan Pelatihan menurut Idris Sahara dalam jurnal yang berjudul ‘‘Pendidikan dan Pelatihan sebagai upaya peningkatan kinerja pustakawan’’ (Hasan, 2020) yaitu:

- 1) Pendidikan informal, Pendidikan ini diperoleh dari pengalaman sehari-hari, disadari atau tidak, umumnya tidak teratur sejak seseorang lahir hingga saat ini.
- 2) Pendidikan Formal, Pendidikan formal diselenggarakan di sekolah-sekolah yang terorganisir dan terstruktur, terbagi dalam tingkatan dan periode, mulai dari taman kanak-kanak hingga universitas.
- 3) Pendidikan Nonformal, Pendidikan nonformal adalah pendidikan yang dilakukan secara sengaja, terstruktur, terarah dan terencana di luar kegiatan sekolah. Metode penyampaian, waktu penyelesaian, dan faktor lainnya akan disesuaikan berdasarkan keadaan peserta untuk memastikan hasil yang memuaskan.

Dalam Undang-undang No 23 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional tujuan program pendidikan Indonesia U.U.R (2003) adalah:

1. Akademik = program sarjana dan pascasarjaa diarahkan terutama pada penguasaan disiplin ilmu pengetahuan tertentu.
2. Profesi = program setelah sarjana yg mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan persyaratan keahlian khusus.
3. Vokasi = mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu maksimal setara dengan program sarjana.

Jenis-jenis Pelatihan Menurut Samsudin dalam Hasan (2020) pelatihan terbagi kepada dua jenis, yaitu:

- a) Pelatihan Internal adalah pelatihan yang dilakukan dalam suatu organisasi, biasanya menggunakan fasilitas organisasi.
- b) Pelatihan Eksternal adalah pelatihan yang dilakukan di luar organisasi dengan melibatkan pegawai dalam program dan kegiatan yang ditawarkan oleh instansi pemerintah, organisasi profesi, dan perusahaan pelatihan swasta. Oleh karena itu, pelatihan ini dapat dilakukan di dalam organisasi itu sendiri atau oleh organisasi lain, baik pemerintah maupun swasta.

#### **4. Kedisiplinan Kerja**

Kedisiplin di tempat kerja merupakan perilaku pegawai yang selalu berusaha melaksanakan segala tugas dengan baik dan mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan, dan pegawai yang melanggar tugas yang diberikan harus bersedia menerima segala bentuk hukuman (Farisi, 2020).

Menurut Effendi (2018), disiplin merupakan alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku dan digunakan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Afandi (2018) macam-macam disiplin kerja adalah sebagai berikut:

##### **1) Disiplin Preventif**

Merupakan sistem preventif untuk menghindari pelanggaran peraturan dan bertujuan untuk mendorong pegawai agar disiplin diri, menaati dan mematuhi berbagai standar dan peraturan yang ditetapkan.

## 2) Disiplin Korektif

Sistem ini didasarkan pada pedoman yang ditetapkan dalam perusahaan dan bertujuan untuk menangani pelanggaran aturan yang telah ditetapkan, melakukan koreksi di kemudian hari, dan mematuhi peraturan.

## 3) Disiplin Progresif

Merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Adapun menurut Afandi (2018) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

### 1) Ketaatan waktu

- a) Masuk kerja tepat waktu
- b) Penggunaan waktu secara efektif
- c) Tidak pernah mangkir/ tidak kerja

### 2) Tanggung jawab kerja

- a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
- b) Target pekerjaan
- c) Membuat laporan kerja harian

Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan alat peringatan terpenting bagi karyawan yang tidak ingin mengubah perilakunya. Oleh karena itu, kedisiplinan pegawai dikatakan baik apabila pegawai bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Mogot, 2019).

Kedisiplinan sangat penting bagi pertumbuhan suatu organisasi dan membantu mendidik karyawan untuk mematuhi dan menikmati peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, sehingga memungkinkan mereka untuk bekerja dengan baik. Selanjutnya untuk menghubungkan disiplin kerja dan kinerja dalam suatu organisasi, maka dapat dipastikan kinerja sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. (Samad et al., 2022).

## **5. Prestasi Kerja**

Prestasi kerja mengacu pada hasil kerja seorang pegawai dari segi kuantitas dan kualitas. Berdasarkan definisi di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa prestasi kerja terutama terfokus pada hasil yang diperoleh dari pekerjaan sebagai kontribusi kepada lembaga atau organisasi tempat orang tersebut bekerja. Tujuan evaluasi meliputi keterampilan, kemampuan melaksanakan tugas yang diberikan, kinerja saat melaksanakan tugas, cara melaporkan pelaksanaan tugas, serta ketangguhan fisik dan mental saat bekerja (Ratnasari, 2017).

Studi yang dilakukan Effendi (2018) menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan yang bertalenta, maka kinerja dan produktivitas suatu perusahaan akan semakin baik, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnis dan terus berkembang dan maju. Evaluasi pekerjaan dilakukan di setiap perusahaan untuk mengetahui bagaimana peningkatan kualifikasi karyawan.

Prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui kinerja kualitatif dan kuantitatif. Hal ini sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain tingkat tanggung jawab, kinerja juga dapat dinilai berdasarkan pendidikan, inisiatif, inspirasi, dan motivasi kerja seseorang. Hasil pekerjaan mereka akan diumpangkan kembali kepada manajer dan diri mereka sendiri, sehingga mereka dapat tetap terlibat dan diharapkan dapat memberikan pekerjaan yang berkualitas. Hal ini menguntungkan perusahaan dan pegawai karena meningkatkan citra diri Anda sebagai karyawan yang menunjukkan dedikasi dan loyalitas tinggi terhadap perusahaan tempat Anda bekerja (Pangestu, 2022).

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuknya berbeda – beda antara karyawan satu dengan yang lainnya. Adapun ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan (Basalamah dan Regina, 2023).

Kinerja merupakan hal yang penting bagi karyawan karena dengan penilaian kinerja berarti mereka diperhatikan oleh atasannya. Selain itu, penilaian kinerja ini juga meningkatkan semangat pegawai karena pegawai yang baik akan dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan sesuai dengan kinerjanya, sedangkan pegawai yang kinerjanya buruk dapat diturunkan jabatannya. Perlu diketahui bahwa evaluasi kerja yang efektif dan

adil secara terus menerus akan meningkatkan motivasi kerja karyawan (Kurniawan, 2019).

Dalam melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan ASN diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin dan wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. SDM aparatur (ASN) yang profesional dan berkompetensi dengan pembinaan karir yang dilaksanakan atas dasar perpaduan antara sistem prestasi kerja dan karir, maka Pengembangan SDM aparatur berbasis kompetensi merupakan suatu keharusan agar organisasi (birokrasi) dapat mewujudkan kinerja yang lebih baik dan memberikan pelayanan publik yang terbaik (Yusuf *et al.*, 2023).

Kompetensi merupakan kekuatan bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh seseorang guru, maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah kompetensi seseorang guru, maka semakin rendah pula disiplin kerja dan kinerjanya. Apabila para guru mempunyai kompetensi yang baik dan maka mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku dimadrasah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal (Hakim *et al.*, 2021)

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Kinerja adalah hasil pada akhirnya

akan meningkatkan kinerja organisasi karena kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan fenomena yang saling bergantung. Setiap aspek dari kepemimpinan dan budaya organisasi akhirnya membantu memperbaiki kinerja pegawai sebaliknya budaya organisasi yang sudah ada dapat sangat mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai (Nurliah et al., 2023).

## B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan dan kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja Rumah Tahanan Negara kelas 1 kota dapat dilihat pada :

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	(Alexander Henry Parulian. T, 2022).	Analisis Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Juru Parkir Konvensional dan Zona di Dinas	Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel yang berhubungan dengan motivasi kerja, pelatihan kejurusan, dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas parkir

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
		Perhubungan Surabaya Selatan		tradisional secara bersamaan sehingga mengakibatkan fluktuasi kinerja petugas parkir tradisional
2.	<b>( Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni, 2019)</b>	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk	Analisis data yang digunakan peneliti adalah analisis kuantitatif antara lain Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, uji Asumsi Klasik dan regresi linear berganda.	Motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan tetapi disiplin kerja tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
				<p>kwaryawan</p> <p>PT.Pegadaian (Persero)</p> <p>Cabang Nganjuk.</p>
3.	<b>(I. N. Yasa, N. M. D. A. Mayasari, 2022.)</b>	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Metode analisis data yang digunakan adalah adalah kuantitatif kausal.	<p>Berdasarkan hasil studi dan juga pembahasan, beberapa simpulan yang dapat dibuat adalah sebagai berikut.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan SNS.</li> <li>2. Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan SNS.</li> <li>3. Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja</li> </ol>

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
				karyawan SNS.  4. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan SNS.
4.	<b>(Heri Fitriadi, 2022).</b>	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lahat.	Metode analisis data yang digunakan peneliti adalah menggunakan jenis penelitian Asosiatif dan pendekatan Kuantitatif dan data diolah dengan software SPSS/1.0	Berdasarkan hasil studi dan juga pembahasan Output nilai Cronbach's Alpha untuk uji reliabilitas instrumen pada variabel Pendidikan dengan menggunakan SPSS/10.0 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel Pendidikan adalah reliabel. Dan uji reliabilitas instrumen pada variabel Pelatihan

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
				dengan menggunakan SPSS/10.0 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel Pelatihan adalah reliable.
5.	<b>(Alfi Hendri, 2023)</b>	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. CV Sentosa Jaya.	Metode sensus adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dan analisis Regresi Linear Sederhana.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai signifikan.
6.	<b>(Edi Yusman,</b>	Pengaruh	Metode	Berdasarkan hasil dan

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
	<b>Yandra Rivaldo, Supardi, 2021)</b>	Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman DAN Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan BP Batam.	penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kausal, yaitu penelitian yang dirancang untuk menilai probabilitas suatu hubungan sebab akibat antar spesies.	pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengamanan BP Batam. Pengalaman tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengamanan BP Batam. Pendidikan, pelatihan, pengalaman dan disiplin kerja secara bersama-sama

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
				berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengamanan BP Batam.
7.	<b>(Gito Septa Putra, Jhon Ferno, 2023).</b>	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.	Metode yang digunakan dalam penelitsn ini adalah menggunakan metode kuantitatif	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.
8.	<b>Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi, 2020).</b>	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
			adalah pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel.	kinerja karyawan
9.	<b>(Wandy Zulkarnaen, Iis Dewi Fitriani, Rini Widia,, 2022).</b>	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Alva Karya Perkasa Bandung.	Metode penelitian yang digunakan adalah metode Deskriptif dan Analisis Regresi.	Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian untuk variabel Motivasi Kerja, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Motivasi Kerjatermasuk dalam kategori “Rendah”. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian untuk variabel Prestasi

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
				Kerja, maka dapat disimpulkan bahwa anggapan responden tentang Prestasi Kerjatermasuk dalam kategori “Rendah”
10.	<b>(Kornelis Dehotman, 2021).</b>	Pengaruh pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perpustakaan dan Kearsipan kota Pekanbaru.	Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik pengumpulan data kepustakaan dan Teknik Pengumpulan Data Lapangan.	Berdasarkan hasil penelitain yang dilakukan, diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai variabel diklat (X) memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja pegawai.

**Sumber : Data diolah (2023)**

### **C. Kerangka Konseptual Penelitian**

Berdasarkan latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori yaitu :

#### **1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong yang mendorong orang untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, sepanjang tujuan organisasi selaras dengan kebutuhan individu (Kartika et al., 2019).

Hasil penelitian dalam Jurnal Kartika et al., (2019) menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

#### **2. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh di sekolah. Pendidikan formal merupakan aset yang sangat penting. Sebab dengan pendidikan seseorang dapat memperoleh kemampuan dan mudah berkembang dalam bidang pekerjaannya. (Handoko, 2017) .

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga menjadi lebih terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang diberikan organisasi (Nasri, 2018).

Hasil penelitian dalam Jurnal yang dilakukan oleh Hidayat & Nuraisyah (2017) menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan positif terhadap pernyataan yang penulis ajukan yang berkaitan dengan diklat. Artinya diklat yang dilakukan Bank BPR Rokan Hulu sudah tepat sasaran dan memberikan manfaat yang positif bagi prestasi kerja karyawan.

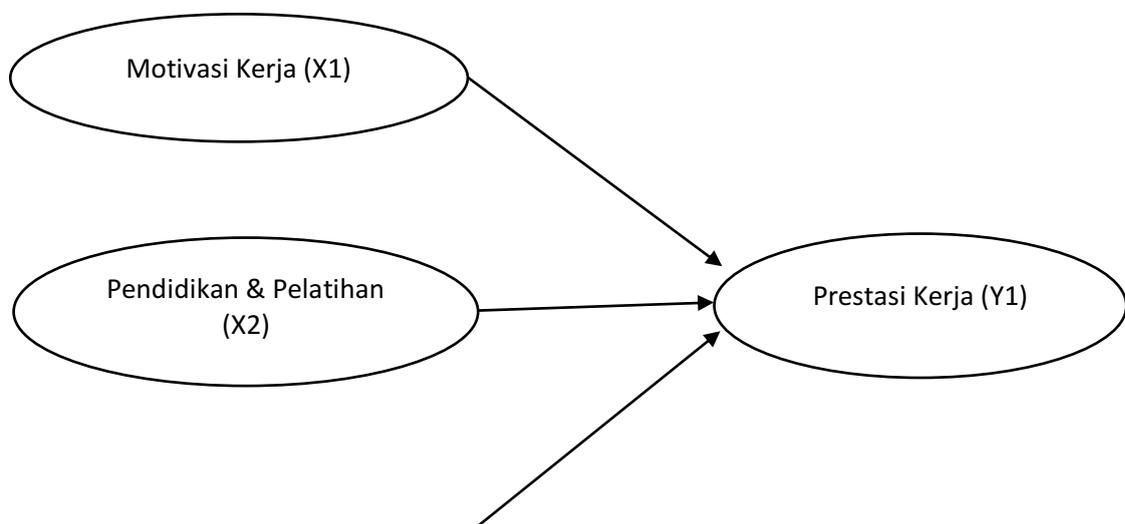
### 3. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Faktor yang ketiga yaitu, Kedisiplinan. Mengambil rujukan dari penelitian terdahulu yang dilakukan Farisi et al., (2020). Kedisiplin merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku dan digunakan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Hasil penelitian dalam Jurnal Farisi et al., (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan landasan teori penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas, maka kerangka penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Kedisiplinan Kerja (X3)

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah dimana rumusan masalah penelitian telah dituangkan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penulis membuat hipotesis :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Rumah Tahanan Negara kelas 1 kota Makassar.
2. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Rumah Tahanan Negara kelas 1 kota Makassar.
3. Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Rumah Tahanan Negara kelas 1 kota Makassar.