

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Pelatihan Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu wadah untuk karyawan dalam mengembangkan keterampilannya untuk mencapai target yang ingin dicapai. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan agar mencapai target dalam pelaksanaan pekerjaannya. Menurut (Widodo, 2015), pelatihan merupakan aktivitas individu dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan sehingga memiliki hasil kinerja yang professional dibidangnya. Pelatihan merupakan proses aktivitas membekali pegawai dengan kompetensi, pengetahuan dan attitude (Kasmir, 2016).

Menurut Mangkunegara (2017) pelatihan adalah suatu proses pelatihan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Handoko dalam (Haryati, 2019) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Menurut Rivai (2015) pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Sesuai pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses penting bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pelatihan merupakan sarana sumber daya manusia yang konstruktif, sehingga dapat membantu karyawan untuk lebih baik dalam melaksanakan tugasnya saat ini, mengembangkan karir karyawan dan mengembangkan kemampuan karyawan untuk dapat memainkan peran penting untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, pelatihan untuk karyawan baru dan lama menjadi sangat penting.

2.1.1.2 Tujuan Pelatihan

Pada dasarnya suatu kegiatan mempunyai tujuan tertentu begitu juga tujuan pelatihan. Tujuan pelatihan menurut para ahli :

Menurut Kasmir (2019). Tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Menambah pengetahuan baru
Artinya pengetahuan pegawai akan bertambah dari sebelumnya. Dengan bertambahnya pengetahuan pegawai, maka secara tidak langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.
- 2) Mengasah kemampuan pegawai
Maksudnya kemampuan pegawai yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal. Atau dengan kata lain pegawai yang dulunya tidak memiliki kemampuan, maka setelah mengikuti pelatihan menjadi lebih mampu untuk mengerjakan pekerjaannya.
- 3) Meningkatkan keterampilan
artinya pegawai harus harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Disamping memiliki pengetahuan, pegawai juga diharapkan lebih terampil untuk mengerjakan pekerjaannya.
- 4) Meningkatkan rasa tanggungjawab
Artinya pegawai akan lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan. Pelatihan juga akan meminimalkan dari sikap masa bodo atau tidak peduli pegawai dengan kebijakan atau peraturan organisasi.
- 5) Meningkatkan rasa percaya diri
Artinya rasa percaya diri pegawai akan meningkat setelah mengikuti pelatihan, sehingga pegawai lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja. Dengan kata lain pegawai akan memiliki kemampuan, pengetahuan, dan skill yang lebih setelah mengikuti pelatihan sehingga pegawai merasa percaya diri untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Marwansyah (2016) menyatakan bahwa “ tujuan pelatihan adalah agar individu, dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara

memuaskan, mencegah keusangan keterampilan pada semua Tingkat organisasi.

Berdasarkan tujuan yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan utama pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, tanggungjawab, dan rasa percaya diri sebagai pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih efektif.

2.1.1.3 Sasaran Pelatihan

Menurut Mulyani (2019), sasaran pelatihan adalah kondisi atau keadaan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi dalam jangka pendek atau jangka panjang.

Oleh karena itu sasaran pelatihan dikategorikan kedalam beberapa antara lain yaitu :

1. Kategori *psikomotorik*, meliputi pengontrolan otot-otot sehingga dapat melakukan gerakan-gerakan yang tepat. Sasarannya adalah agar orang tersebut memiliki keterampilan fisik tertentu.
2. Kategori *afektif*, meliputi perasaan, nilai dan sikap. Sasaran pelatihan dalam kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai sikap tertentu
3. Kategori *kognitif*, meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami, dan menganalisis. Sasaran pelatihan pada kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai pengetahuan dan keterampilan berpikir.

2.1.1.4 Metode Pelatihan

Menurut Sedarmayanti (2017) beberapa metode pelatihan yang dapat digunakan untuk mengadakan pelatihan SDM atau training HR di antaranya adalah sebagai berikut :

1. *On the job training*

On the job training adalah metode pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja sebenarnya dan dilakukan sambil bekerja. Metode *On the Job Training* ini terdiri dari dua jenis, yaitu *informal on the job training* dan *formal on the job training*. Perbedaannya adalah pada *informal on the job training*, peserta

pelatihan tidak memiliki pelatih khusus, mereka harus memperhatikan bagaimana karyawan lain yang telah lebih senior melakukan pekerjaannya. Sebaliknya, pada *formal on the job training*, para peserta memiliki pelatih khusus yang akan mendampinginya sembari menjalankan pekerjaan sebenarnya di lingkungan organisasi.

2. *Off the job training*

Off the job training adalah pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja terpisah/di luar tempat kerja, dan di luar waktu kerja reguler. Off The Job Training terdiri atas beberapa metode yaitu :

a. *Simulation* (simulasi)

Dilakukan dengan cara menggunakan alat/mesin dalam kondisi lingkungan yang dibuat sama atau sangat mirip dengan yang sebenarnya.

b. *Presentation information* (presentasi informasi)

Presentation information merupakan kegiatan menyampaikan sebuah gagasan atau informasi dengan tujuan tertentu.

2.1.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Veithzal dan Sagala (2017) 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. *Cost-Effectiveness* atau efektifitas biaya

Adalah metode yang membandingkan biaya dan dampak dari berbagai alternatif untuk membuat Keputusan yang tepat.

2. Materi program yang dibutuhkan

Faktor ini mencakup sejauh mana materi yang disampaikan dalam program pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta dan tujuan organisasi.

3. Prinsip-prinsip pembelajaran

Prinsip-prinsip pembelajaran secara umum meliputi perhatian dan motivasi keaktifan, keterlibatan langsung, tantangan, perbedaan individu kesemuanya ini dapat berimplikasi terhadap pelaksanaan proses pembelajaran.

4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas

Fasilitas yang digunakan dalam pelatihan harus sesuai dan mendukung keberhasilan pelatihan, seperti ketersediaan ruang pelatihan, peralatan, teknologi dan lingkungan yang memadai.

5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan

Program pelatihan perlu mempertimbangkan latar belakang kemampuan dan preferensi individu peserta. Karena kemampuan dan preferensi peserta pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi metode pelatihan yang terbaik.

6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Faktor ini berkaitan dengan kualifikasi dan gaya mengajar instruktur. Instruktur pelatihan adalah pendidik yang memberikan pelatihan teknis kepada peserta didik.

2.1.1.6 Indikator Pelatihan

Menurut Wahyuningsih (2019) terdapat 5 indikator dalam pelatihan yaitu :

1. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh peserta.

2. Materi

Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikolog kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja bahan ajar dapat digunakan.

3. Metode yang digunakan

Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi bandinng).

4. Kualifikasi peserta

Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.

5. Kualifikasi pelatih

Pelatih atau pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti : memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan memotivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

2.1.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan performansi organisasi. Pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk kepentingan pekerjaan seseorang dimasa yang akan datang.

Priansa (2018) mengemukakan bahwa prinsip pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah “peningkatan kualitas, kuantitas maupun kemampuan kerja pegawai untuk mengemban tugasnya pada masa yang akan datang”.

Menurut Noe, et al. (2016) “pengembangan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja individu dan organisasi”. Secara teoritis dapat dipahami bahwa pengembangan sumber daya manusia mencakup berbagai strategi dan metode untuk mengoptimalkan potensi karyawan agar mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

Pengembangan sumber daya manusia mengacu pada kegiatan Perusahaan atau organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia dalam jangka waktu tertentu. Secara lebih spesifik, pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai

subfungsi yang paling aktif, karena dimulai pada level mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, menilai situasi dan melakukan program pelatihan.

Suparyadi (2015) menerangkan bahwa pengembangan merupakan suatu upaya yang terencana, sistematis, dan berkesinambungan yang sifatnya antisipatif dan bertujuan untuk promosi jabatan, kaderisasi pimpinan, serta guna memperoleh keunggulan bersaing dibidang sumber daya manusia. Kasmir (2016) menjelaskan bahwa pengembangan karyawan adalah suatu proses untuk menyegarkan, mengembangkan, dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat, dan perilaku karyawan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas mengenai pengembangan, maka penulis menyimpulkan bahwa pengembangan adalah sebuah pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.2.2 Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki sejumlah manfaat signifikan bagi Perusahaan, yang berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan dan hubungan antara Perusahaan dan karyawan.

Sedangkan menurut Martoyo (dalam Kadarisman, 2017) manfaat suatu program pengembangan SDM pegawai dalam suatu organisasi, yang jelas adalah dengan pengembangan pegawai tersebut pegawai lebih mudah melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih positif dalam menyumbangkan tenaga dan pikiran bagi organisasi.

2.1.2.3 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Carrel dkk (Widodo, 2015) menguraikan tujuan pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Meningkatkan kinerja (*Improve performance*)

karyawan yang kinerjanya kurang memuaskan karena minimnya kecakapan merupakan target utama dalam program pelatihan dan pengembangan.

2. Memperbarui keterampilan karyawan (*update employee's skill*)

manager diharuskan tanggap pada pengembangan teknologi yang akan membuat fungsi organisasinya lebih efektif. Perubahan teknologi berarti perubahan lingkup pekerjaan yang menandakan bahwa harus ada pembaruan pengetahuan yang telah ada sebelumnya.

3. Menghindari keusangan manajerial (*avoid managerial absolescence*)

Banyak ditemukan sebagai kegagalan dalam mengikuti proses dan metode baru. Perubahan teknis dan lingkungan social yang cepat berpengaruh pada kinerja.

4. Memecahkan permasalahan organisasi (*solve organizational problems*)

Disetiap organisasi tentulah banyak sekali konflik yang terjadi dan pastinya dapat diselesaikan dengan beragam cara.

5. Mempersiapkan diri untuk promosi dan suksesi manajerial (*preparefor promotion and manajerial succession*).

hal ini penting untuk menarik perhatian, mempertahankan dan memotivasi karyawan yaitu dengan program pengembangan karir.

6. Memenuhi kebutuhan kepuasan pribadi (*satisfy personal growth needs*).

Banyak karyawan yang berorientasi lebih kepada prestasi dan butuh tantangan baru pada pekerjaanya.

Mengacu pada pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai para karyawan dalam organisasi.

2.1.2.4 Jenis-Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) jenis- jenis pengembangan secara umum dikelompokkan menjadi dua yaitu ;

1. Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya pengembangan secara informal menunjukan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi Perusahaan karena prestasi kerja

karyawan semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

2. Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan Perusahaan untuk mengikuti Pendidikan atau Latihan baik yang dilakukan Perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh Lembaga- Lembaga Pendidikan dan pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan Perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini maupun masa yang akan datang yang sifatnya non karier atau peningkatan karier seorang karyawan.

2.1.2.5 Prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia

Priansa (2018) mengemukakan bahwa prinsip pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah “peningkatan kualitas, kuantitas maupun kemampuan kerja pegawai untuk mengemban tugasnya pada masa yang akan datang”.

Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2016) prinsip pengembangan SDM adalah “peningkatan kualitas dan kemampuan bekerja karyawan”. Agar pengembangan itu mencapai hasil yang lebih baik dengan biaya yang relative kecil hendaknya terlebih dahulu menetapkan program pengembangan. Dalam program pengembangan harus dituangkan prosedur, sasaran, kebijaksanaan, dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berperinsipkan peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan organisasi hendaknya di informasikan secara terbuka kepada semua karyawan dan anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing.

2.1.2.6 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Krismayanti (2016) indikator pengembangan sumber daya manusia yaitu meliputi :

1. Motivasi

Ini merujuk pada dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan partisipasi dalam kegiatan tertentu.

2. Kepribadian

Mencakup karakteristik psikologis dan perilaku individu yang membedakan satu orang dari yang lain.

3. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan yang dimiliki individu untuk melakukan tugas tertentu dengan efektif.

2.1.3 Kinerja PHL

2.1.3.1 Pengertian Kinerja PHL

Menurut Bangun (2015) menyatakan, “kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2017). “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Rivai dan Basri dalam Lijan Poltak Sinambella (2016) mendefinisikan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Veithzal Rivai dalam (Hendri, Sembiring & Ferine, Kiki, 2018) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat tingkat kemampuan tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu atau kelompok dalam

suatu organisasi, yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh keseimbangan antara manfaat dan rangsangan yang diberikan secara adil, serta melalui proses manajemen yang sistematis. Proses ini mencakup penetapan tujuan, umpan balik, pelatihan, penghargaan untuk terus meningkatkan performa individu dan tim, dengan fokus pada pencapaian hasil yang lebih baik dan berkelanjutan.

Sedangkan Pegawai harian lepas (PHL) yang juga disebut honorer adalah pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas negara lainnya, PHL bukan pekerja yang terikat dengan UU Ketenagakerjaan.

Tenaga kerja harian lepas menurut Keputusan Menteri tenaga kerja Nomor: KEP-150/MEN/1999 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja harian lepas, Borongan, dan perjanjian kerja waktu tertentu pasal 1 angka 2 adalah “tenaga kerja yang bekerja pada Perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian.

Pegawai harian lepas pada petugas Pemadam Kebakaran adalah pekerja yang dipekerjakan untuk membantu pekerjaan pemadam kebakaran, baik sebagai petugas pembantu maupun operator mobil pemadam kebakaran.

2.1.3.2 Manfaat Kinerja

Menurut Fahmi (2016) manfaat penilaian kinerja bagi pihak manajemen Perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja, penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan Keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti : promosi, transfer, dan pemberhentian

3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.1.3.3 Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja secara umum adalah untuk menyesuaikan harapan kinerja individu dengan tujuan organisasi. Berikut ada beberapa tujuan kinerja menurut para ahli yaitu :

Menurut Rivai (2019) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk perbaikan hasil kerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya.
4. Mendefinisikan atau merumuskan Kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai potensinya.

2.1.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seorang tenaga kerja atau pegawai di dalam organisasi atau Perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, baik dari faktor karyawan itu sendiri maupun dari faktor lingkungan, berdasarkan teori yang menurut Notoatmodjo (2015) dengan meningkatkan faktor kompensasi pekerja atau pegawai adalah merupakan salah satu cara atau Upaya meningkatkan faktor motivasi kerja yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dari teori tersebut maka didapat salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Kompensasi

Merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dari Perusahaan sebagai balas jasa untuk kerja mereka di Perusahaan.

2. Motivasi

Merupakan motif atau harapan yang mampu mendorong semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi atau Perusahaan.

Selain itu faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan Pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, Kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan social, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.1.3.5 Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018) indikator-indikatorr kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau pada angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau pada angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2021) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas pekerjaan

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggungjawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

2.1.3.6 Evaluasi Kinerja

Menurut Hery (2019) Kreitner dan Kinicki mengatakan bahwa evaluasi kinerja bersifat evaluatif atas sifat, perilaku seseorang atau prestasi sebagai dasar untuk Keputusan dan rencana pengembangan personel. Sedangkan menurut Newstrom dan Davis juga menyatakan bahwa ada juga yang memandangnya sebagai suatu proses evaluasi kinerja karyawan, membagi informasi dengan mereka, dan mencari cara untuk memperbaiki kinerjanya.

Menurut Doni Juni Priansa (2016) mengatakan bahwa pengertian evaluasi kinerja adalah proses penilaian organisasi terhadap pegawai yang melaksanakan tugas berdasarkan standar dan informasi dari pegawai yang lain. Sedangkan Mengginston dalam Mangkunegara (2016), mengemukakan evaluasi kinerja atau penilaian prestasi adalah penilaian prestasi kerja (Performance appraisal), suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawabnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian ini, penulis telah membaca dan mempelajari penelitian terdahulu yang telah dilakukan peneliti lain. Kajian ini berguna untuk memperjelas kerangka berpikir pembahasan.

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Tujuan Penelitian	Hasil penelitian
1	Charles Wilson (2020)	Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT KINCO PRIMA	Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT KINCO PRIMA	Menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan pada tingkat signifikansi 0,001 yang berarti hipotesis pertama dalam penelitian terbukti dan diterima. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 0,000 yang berarti hipotesis kedua dalam penelitian ini terbukti dan diterima.

2	Debby Endayani Safitri (2019)	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Batam	Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Batam	Hasil penelitian ini adalah bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Batam
3	Septiani Sagitasari (2020)	Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas	Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel pelatihan, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Melvin Grady Lolowang (2016)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado	Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM secara Simultan dan Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado	Menunjukkan pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado
5	Tri Suwarno (2024)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan	Untuk menguji dan menganalisis pengaruh	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara

		Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelanggan Banjarmasin	pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin	parsial variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin, secara parsial variabel pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin, secara simultan variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin
--	--	--	---	---

6	Reni Juwita (2019)	Analisi Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir	Untuk mengembangkan pemahaman pelatihan dan pengembangan SDM sebagai alat ukur dalam melaksanakan kinerja di BPS Kabupaten Ogan Ilir	Hasil penelitian ditemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Ogan Ilir. Sedangkan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir
7	Yosep Satrio Wicaksono (2016)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam rangka Peningkatan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada SKM Unit V PT. Gudang Garam, TBK Kediri	Untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan SDM, semangat Kerja pegawai, dan Kinerja pegawai melalui pendekatan positivis.	Menunjukkan bahwa dengan pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

8	Elsa Retnilasari (2019)	Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Peningkatan Kemampuan dan Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri	Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh variabel Program Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Peningkatan kapasitas karyawan secara parsial maupun sendiri-sendiri dan variabel manakah yang paling besar pengaruhnya pada PT. Bank Syariah Mandiri	Menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan secara parsial maupun sendiri-sendiri Terhadap Peningkatan. Dari kedua variabel tersebut yang paling besar pengaruhnya adalah variabel pengembangan. Variabel pelatihan dan pengembangan secara Bersama-sama terhadap peningkatan kemampuan berpengaruh signifikan.
9	Maimunah Mahabab (2023)	Pengaruh Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Usaha Mikro, Kecil,	Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja, pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja, serta	Hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pengembangan

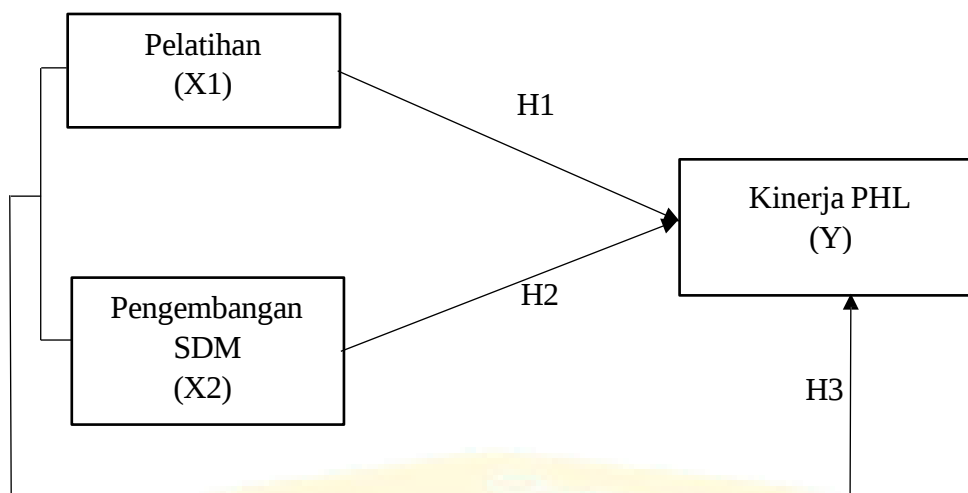
		dan Menengah (UMKM) Kota Yogyakarta	pengaruh pelatihan dan pengaruh sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Yogyakarta.	sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, serta pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) Kota Yogyakarta.
10	Made Budiayasa (2023)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Dinas Pendidikan	Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Badung, baik	Hsail penelitian menunjukan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pengembangan sumber daya

		Kabupaten Badung, Bali)	secara parsial maupun simultan	manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
--	--	----------------------------	-----------------------------------	---

Sumber : Penulis (2024)

2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian diatas maka penulis membentuk bagan bagian dari kerangka berpikir yang merupakan model hubungan variabel ganda dengan dua variabel Independen (Bebas) dan satu variabel Dependen (Terikat). Variabel Pelatihan (X1), Variabel Pengembangan SDM (X2), dan Variabel Dependen Kinerja PHL (Y) seperti pada bagan dibawah ini.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Keterangan :

X1 : Variabel Pelatihan

X2 : Variabel Pengembangan SDM

Y : Kinerja PHL

2.4 Definisi Operasional

2.4.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi bertujuan untuk menjelaskan tentang variabel penelitian. Variabel penelitian ini adalah variabel Independen (X) yang terdiri dari 2 Variabel Pelatihan (X^1) dan Pengembangan SDM (X^2) dan variabel Dependen (Y) yakni kinerja PHL. Variabel Independen adalah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan variabel dependen dan mempunyai hubungan yang positif maupun negative bagi variabel dependen. Variabel dependen adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan, yaitu variabel yang dijelaskan oleh variabel independent.

Teknik skala yang digunakan dalam mengukur variabel penelitian adalah skala likert. Skala likert biasanya digunakan sebagai salah satu metode pengumpulan data untuk mengetahui atau mengukur data yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif mengenai suatu fenomena sosial. Dengan kata

lain, skala likert merupakan skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sebuah sikap dan pendapat.

Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. 2 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Pelatihan (X1)	pelatihan adalah suatu proses pelatihan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Mangkunegara (2017)	- Tujuan pelatihan - Materi - Metode yang digunakan - Kualifikasi peserta - Kualifikasi pelatih	Likert
2	Pengembangan SDM (X2)	Pengembangan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan,	- Motivasi - Kepribadian - Keterampilan	Likert

		pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Noe, et al. (2016)		
3	Kinerja PHL (Y)	kinerja (<i>performance</i>) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (<i>job requirement</i>). Bangun (2015)	- Kualitas pekerjaan - Kuantitas kerja - Pelaksanaan tugas - Tanggung jawab	Likert

Sumber :Penulis (2024)

2.5 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah serta mempelajari data-data yang ada maka penulis membuat hipotesis yaitu :

Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja PHL pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan menunjukkan H0 ditolak dan Ha diterima.

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja PHL pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan menunjukkan H0 ditolak dan Ha diterima..

Hipotesis 3 : Terdapat Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM secara Bersama-sama terhadap Kinerja PHL pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

