

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Konsep Sumber Daya Manusia**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang paling utama. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Rival (2005:1), manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksana dan pengendalian Mathis and Jackson (2012:5), manajemen sumber daya manusia dapat di artikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan.

Bohlar and Snell (2010:4), ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberi imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Mathis & Jackson (2012:5), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan.

Bohlar dan Snell (2010:4) Manajemen sumber daya manusia yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan dan kelompok kerja. Fippo (dalam Hasibuan 2013:11) Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber – sumber daya manusia suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karywan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya –upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

## **2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia ataupun suatu perusahaan yang mengurus sumber daya manusia dalam organisasi, lebih - lebih organisasi yang cukup besar yang ada dalam masyarakat akan terpenuhi dalam harapan mencapai tujuan manajemen sumber daya dan benar. Tujuan

manajemen sumber daya manusia tersebut dapat dirinci manusia tersebut secara tepat, baik, dan benar. Tujuan manajemen sumber daya manusia tersebut dapat dirincikan menjadi empat tujuan utama sebagai berikut:

a. Tujuan Organisasional

Tujuan ini pada dasarnya untuk tercapainya efektivitas maksimal dari suatu organisasi, untuk menggerakkan dan mengefektifkan sumber daya manusia di masing-masing organisasi.

b. Tujuan Fungsional

Secara fungsional, tujuan manajemen sumber daya manusia disetiap organisasi adalah harus sesuai dengan tujuan organisasi yang lebih baik. Tidak berlebihan dan tidak terlalu kurang dari tujuan organisasi secara keseluruhan.

c. Tujuan Sosial

Setiap organisasi, apapun tujuannya harus mengingat akibat - akibatnya baik berkepentingan masyarakat umum maupun berkepentingan masyarakat internal organisasinya.

d. Tujuan Personal

Kepentinagn personal atau individual dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama manajer sumber daya manusia, dan harus disinkronkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.

## **B. Konsep Kinerja Pegawai**

### **1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang berhasil dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi. Tidak jauh berbeda dengan Prawirosentoso dalam Pasolong (2007:176) *Performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara 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 telah disepakati bersama (Rivai,2005:1).

Hasibuan (2002:24) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:67). Kinerja pegawai adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan. Kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara

optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya melalui proses tertentu secara terencana dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Baik buruknya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Faktor - faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar. Dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan faktor - faktor yang memiliki potensi meningkatkan kinerja karyawan. Sedermayanti (2011:58) yang dirangkum untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedermayanti (2011:58) yang dirangkum penulis, terdapat lima faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

### **1. Fasilitas kantor**

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik, apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja karyawan (Gunawan, 2005:60).

### **2. Lingkungan kerja**

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu lingkungan kerja.

Ahyari (2009:124) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja. Dengan penangan lingkungan kerja yang baik agar dimaksudkan agar perusahaan dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan kinerja karyawan.

Bagi organisasi kepuasan kerja sangat penting artinya, karena salah satu gejala dari kurang stabilnya suatu organisasi adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja yang berakibat pada pemogokan kerja, kemangkirnya tingkat keluarnya karyawan (turn over) tinggi sampai pada penurunan produktivitas kerja (Davis 2005:115).

### 3. Prioritas kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas, Karyawan akan merasa kebingungan jika anda memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, kemudian biarkan mereka mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan tim lain yang sudah anda tentukan dan menambahkan tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan (Davis 2006:67). Jika memang ada pekerjaan penting yang harus anda berikan kepada karyawan, maka anda harus menggeser deadline pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan, supaya karyawan dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu. Adapun faktor-faktor yang terdapat dalam prioritas kerja seperti:

#### a. *Efektivitas dan efisien*

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-

akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentoso, 2009:27).

b. *Otoritas (wewenang)*

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentoso, 2011:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.

c. *Disiplin.*

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentoso, 2012:27) dalam Nosution dan Rodihiah. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja organisasi dimana dia bekerja.

d. *Inisiatif.*

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu dengan tujuan organisasi.

4. *Supportive bos*

Sebagai atasan yang baik anda harus mau “mendengarkan” pendapat dan pemikiran bawahan anda. Berikan dukungan kepada

mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat meeting, ajak mereka untuk terlibat dalam proyek yang sedang anda kerjakan. Anda juga harus memberikan ruang kepada mereka untuk belajar dan berkreasi pada bidang yang mereka minati agar dapat mengasah ilmunya, sebab jika anda membutuhkan skill anda bisa menggunakan tenaga mereka tanpa harus merekrut karyawan baru dan tentu saja hal ini akan menguntungkan perusahaan anda.

#### 5. Bonus

Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya diatas gaji normalnya. Bonus bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau dedikasi untuk perusahaan. Program-program bonus merefleksikan defenisi perusahaan mengenai kesuksesan, bagaimana defenisi tersebut diukur, dan sampai batasan mana defenisi tersebut berada. Bonus merupakan program yang wajar dalam setiap perusahaan, karena perusahaan percaya terhadap filosofi, “memberi imbalan untuk prestasi” dimana bonus terkait erat dengan dua ukuran penting berikut: seberapa bagus kinerja anda berdasarkan ekspektasi manajer anda; dan seberapa bagus kinerja perusahaan berdasarkan apa yang diharapkan (Gunawan, 2005:125).



### **3. Jenis-Jenis Penilaian Kinerja Karyawan**

Rivai (2011:562) jenis-jenis penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Penilaian oleh atasan
  - a. Cepat dan langsung
  - b. Dapat mengarah kedistorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
2. Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja bawahan yang dinilai:
  - a. Objektivitas lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan
  - b. Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian
3. Penilaian kelompok staf yaitu atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
4. Penilaian melalui keputusan komite yaitu sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggungjawab tidak lagi mengambil keputusan akhir, hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.
  - a. Memperluas pertimbangan yang ekstrim
  - b. Memperlemah integritas manajer yang bertanggungjawab
  - c. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan, sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen.

#### **4. Indikator Kinerja Pegawai**

Dalam penelitian ini peneliti mengukur kinerja karyawan dengan menggunakan indikator - indikator. Menurut (Simamora 2006:612), indikator kinerja meliputi:

- a. Produktivitas, bahwa produktivitas tidak hanya mengukur tingkatan efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan. Dan pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dan output.
- b. Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar oleh perusahaan.
- c. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

### **C. Disiplin Kerja**

#### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan instansi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

(Simamora 2012:610) mendefinisikan disiplin kerja sebagai berikut: “Prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri Pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi”.

(Siswanto 2012:291) mendefinisikan disiplin kerja sebagai berikut: “Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

(Siagian 2013:305) mendefinisikan disiplin kerja sebagai berikut: “Suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya”

Berdasarkan uraian definisi diatas, menunjukkan bahwa disiplin kerja yaitu proses tindakan yang akan mengendalikan perilaku seseorang yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada instansi atau perusahaan tersebut.

Disiplin bukanlah suatu penindasan yang akan mengurung gerak gerik seseorang, tapi disiplin itu untuk mencegah perilaku yang tidak sesuai dengan aturan instansi.

## **2. Tujuan Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri, sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksudkan agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri. Tujuan dilaksanakannya disiplin kerja, sebagai berikut :

### **a. Pembentukan sikap kendali diri yang positif.**

Perusahaan sangat mengharapkan para pegawainya memiliki sikap kendali diri yang positif, sehingga ia akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya dan ia pun akan memiliki kesadaran untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa perlu banyak diatur oleh atasannya.

### **b. Pengendalian kerja.**

Pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan dari organisasi, maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standar dan tata tertib yang diberlakukan oleh organisasi.

c. Perbaiki sikap.

Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi dan tindakan-tindakan lain yang diperlukan pegawai.

### **3. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut (Mangkunegara 2012:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

#### **1. Disiplin preventif**

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

#### **2. Disiplin korektif**

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

#### **3. Disiplin progresif**

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

### **4. Faktor - faktor Disiplin kerja**

Menurut Rivai (2011:444) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

a. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia

merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi organisasi.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri, seperti ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai. Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

Rivai (2011), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma - norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi

penghalang dan memperlambat tujuan pencapaian organisasi. Oleh karena itu disiplin sangat diperlukan baik individu maupun organisasi atau kelompok.

## **5. Indikator Displin Kerja**

(Siswanto 2012:291) berpendapat bahwa indikator dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

### **1. Frekuensi Kehadiran**

untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

- a. Absensi
- b. Tepat waktu masuk kerja

### **2. Tingkat Kewaspadaan**

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

- a. Ketelitian
- b. Perhitungan risiko

### **3. Ketaatan Pada Standar Kerja**

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

- a. Mentaati aturan dan pedoman kerja
- b. Tanggung jawab

#### 4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

- a. Kepatuhan
- b. Etika Kerja

### **D. Pendidikan pegawai**

#### **1. Pengetian Pendidikan**

Menurut Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 15 tanggal 13 September 1974 (dalam Hasibuan 2001), pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

Pendidikan adalah suatu proses, tehnik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama.

Sedangkan menurut pusat bahasa departemen pendidikan nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan (Harsono 2011).



Menurut Hasibuan yang dikutip dari Edwin. B. Flippo (2002) pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Menurut Ruky dalam Hendrik Setiawan (2006) pendidikan/belajar (*learning*) adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relative bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (UU RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1)

Pengertian pendidikan menurut instruksi presiden no. 15 tahun 1974, pendidikan adalah segala sesuatu usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat yang adil, makmur berdasarkan pancasila (Soekidja, 2009). Sedangkan pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan

yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori (Hasibuan,2001).

Disamping bekerja seringkali pendidikan merupakan syarat pokok untuk memegang fungsi tertentu, pada dasarnya fungsi pendidikan adalah sama dengan fungsi latihan yaitu memperlancar dalam melaksanakan tugas, kegiatan memperbaiki dan pengembangan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan pegawai yang bersangkutan.

Pendidikan merupakan suatu proses yang berkesinambungan yang tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi. Adanya pegawai yang baru dan yang akan menempati posisi baru, mendorong pihak kepegawaian senantiasa menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan.

Menurut Andrew F. Sikula pengembangan mengacu pada masalah staff dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang, menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana *manager* belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

## **2. Tujuan Pendidikan**

Tirtarahardja (2005) mengemukakan tujuan pendidikan memuat gambaran tentang nilai-nilai yang baik, luhur, pantas, benar untuk kehidupan. Tujuan pendidikan memiliki dua fungsi yaitu memberikan arah kepada segenap kegiatan pendidikan dan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh segenap kegiatan pendidikan. Sebagai suatu komponen pendidikan, tujuan pendidikan menduduki posisi penting diantara

komponen-komponen lainnya. Segegap komponen dari seluruh kegiatan pendidikan dilakukan semata-mata terarah kepada atau ditujukan untuk pencapaian tujuan tersebut. Dengan demikian maka kegiatan-kegiatan yang tidak relevan dengan tujuan tersebut dianggap menyimpang, tidak fungsional, bahkan salah, sehingga harus dicegah terjadinya.

Dalam praktek pendidikan tujuan pendidikan yaitu tujuan umum, tujuan institusional, tujuan kurikuler, dan tujuan instruksional.

1. Tujuan umum pendidikan nasional indonesia ialah manusia Pancasila.
2. Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya
3. Tujuan kurikuler, yaitu tujuan bidang studi.
4. Tujuan instruksional, materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok-pokok bahasan.

(Tirtarahardja, 2005) Secara keseluruhan macam-macam tujuan tersebut merupakan suatu kebulatan. Tujuan umum memberikan arah kepada semua tujuan yang lebih rinci dan jenjangnya lebih rendah. Sebaliknya tujuan yang lebih khusus menunjang pencapaian tujuan yang lebih luas dan yang jenjangnya lebih tinggi untuk sampai kepada tujuan umum.

### **3. Tahap-Tahap Pendidikan**

Pendidikan sangat penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan sebagai akibat dari perubahan situasi dan kondisi kerja, kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan dalam organisasi.

Pendidikan juga dapat menambah keahlian kerja pegawai sehingga dalam melaksanakan tugas- tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.

Menurut Siagian (2008) mengemukakan langkah-langkah yang perlu ditempuh dalam pendidikan yaitu:

a. Penentuan Kebutuhan

Pendidikan diselenggarakan apabila kebutuhan itu memang ada. Penentuan kebutuhan itu harus didasarkan pada analisis yang tepat untuk penyelenggaraan pendidikan.

b. Penentuan Sasaran

Berdasarkan analisis kebutuhan maka sasaran pendidikan ditetapkan. Sasaran yang ingin dicapai dengan bersifat teknis akan tetapi dapat pula menyangkut keperilakuan.

c. Penetapan Isi Program

Pada pendidikan harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai sesuai dengan hasil analisis kebutuhan dan sasaran yang telah dilakukan.

d. Identifikasi Prinsip-prinsip Belajar

Penerapan prinsip belajar yang baik maka berlangsungnya proses belajar mengajar dapat dilakukan dengan cepat, pada dasarnya prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan.

e. Pelaksanaan Program

Tepat tidaknya teknik mengajar yang digunakan sangat tergantung pada berbagai pertimbangan yang ingin ditonjolkan, seperti penghematan dalam pembiayaan, materi program, tersedianya fasilitas tertentu,

preferensi dan kemampuan peserta, preferensi dan kemampuan pelatih dan prinsip-prinsip belajar yang hendak diterapkan.

f. Identifikasi Manfaat

Setelah program pendidikan dilaksanakan maka dapat diidentifikasi manfaat yang diperoleh pegawai, misalnya peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai.

g. Penilaian Pelaksanaan Program

Pelaksanaan suatu program pendidikan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta tersebut terjadi transformasi, dengan peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja.

#### **4. Faktor –faktor yang mempengaruhi pendidikan**

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2001)

Adalah sebagai berikut:

a. Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

b. Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

c. Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

## **5. Indikator Pendidikan**

Indikator pengukuran tingkat pendidikan menurut Hariandja (2002) adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

### **1. Latar belakang pendidikan**

Tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan dari seorang pegawai, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi. Latar belakang pendidikan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

### **2. Wawasan pengetahuan**

adalah bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori.

## **E. Penelitian terdahulu**

1. Arief, (2012) dengan judul, “Pengaruh Kompetensi dan disiplin Kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Pada PT Indo Stationery Ritel

Utama cabang Samarinda. Dari perhitungan SPSS versi 18.0 di peroleh persamaan regresi linear berganda  $Y=2.846 + 0,225X_1 + 0,767X_2 + 0,657X_3 + 0,131X_4$ . Kemudian berdasarkan (R square) diperoleh nilai sebesar 0,655 yang menunjukkan kinerja karyawan sebesar 65,5%. Sedangkan sisanya 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk pengujian hipotesis dilakukan uji F dan uji t dengan  $\alpha = 0,05$  berdasarkan uji F signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya secara bersama-sama variabel  $X_1$ , dan  $X_2$  mempunyai pengaruh terhadap Y.

2. Kusuman, (2013) dengan judul, “Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang”. Hasil uji F menunjukkan hitung  $=16.646$  dengan hasil signifikan  $=0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_3$ . “Ada pengaruh signifikan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang”. Diterima. Sedangkan uji t hitung dari variabel disiplin sebesar 2.619, t hitung variabel lingkungan kerja sebanyak 2.207 dimana probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,376, hal ini berarti 37,6% kinerja karyawan Hotel Muria Semarang di pengaruhi oleh disiplin dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.
3. Rapareni, (2013) dengan judul, “ Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap kinerja Guru Yayasan Jihadiyah Palembang”. Alat analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa menunjukkan variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara

positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas guru pada Yayasan Pendidikan Jihadiyah Palembang. Besar *R square* ( $r^2$ ) adalah 0,946 atau sama dengan 94,6% artinya variabel pendidikan dan pelatihan dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh variabel produktivitas guru hanya sebesar 5,4%.

4. Harifuddin, (2016) dengan judul, “Pengaruh Pendidikan, kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng”. Untuk analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,798 yang menunjukkan bahwa 79,8% perubahan kinerja pegawai ditentukan oleh aspek pendidikan pegawai, pelatihan kerja dan motivasi yang diperolehnya di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah kabupaten Soppeng, diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 51,184 dengan signifikansi 0,000. Adapun nilai  $F_{tabel}$  digunakan taraf signifikan 5% dengan  $df = (3) ; (35)$  sehingga dapat diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2,87. Dengan demikian,  $F_{hitung}$  (51,184) lebih besar daripada  $F_{tabel}$  (2,87) maka Hipotesis diterima. Hasil uji  $t_{hitung}$  sebesar 3,280 dan signifikansi sebesar 0,002. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikan  $\alpha = 5\% = 0,05$  dan  $df$  35 adalah sebesar 2,026. Dengan demikian  $t_{hitung}$  sebesar  $3,280 > t_{tabel}$  2,026 dan signifikansi  $0,002 < 0,050$ . Dengan demikian, menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , maka pendidikan berpengaruh signifikan.
5. Putri, (2016) dengan judul, “ Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lamanya bekerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Carunia Abadi Wonosobo”. Berdasarkan hasil perhitungan yang menunjukkan  $F_{hitung}$  (70,05) >  $F_{tabel}$  (2,41), maka terdapat hubungan atau pengaruh antara variabel bebas



dan variabel terikat. Dengan demikian semakin baik variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja karyawan CV. Casrunia Abadi Wonosobo, hasil pengolahan data diketahui bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan CV. Carunia Abadi Wonosobo dapat diterima. Dimana variabel tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja sebesar 0,727 (72,7 %) terhadap kinerja dan variabel lamanya bekerja mempengaruhi kinerja sebesar 0,344 (34,4%). Berdasarkan tanggapan 50 orang responden terhadap tingkat pendidikan dan lamanya bekerja diperoleh hasil dengan kategori baik. Artinya secara umum tingkat pendidikan dan lamanya bekerja yang dimiliki oleh karyawan CV. Carunia Abadi Wonosobo baik dan mempengaruhi kinerja sebesar 74,9 %.

#### **F. Kerangka Pemikir**

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2017), mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.

Zesbendri dan Aryanti, 2009. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah bentuk ketaatan terhadap peraturan tata tertib yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Kedisiplinan pegawai mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang

akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka pegawai tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan instansi tersebut. Leiden (dalam Yakub, dkk. 2014) menyatakan bahwa dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dalam organisasi.

Selain disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai, namun tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi. (Hariandja, 2002).

Pendidikan adalah sebagai suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termasuk meningkatkan penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan-persoalan perusahaan (Suprihanto 1998).

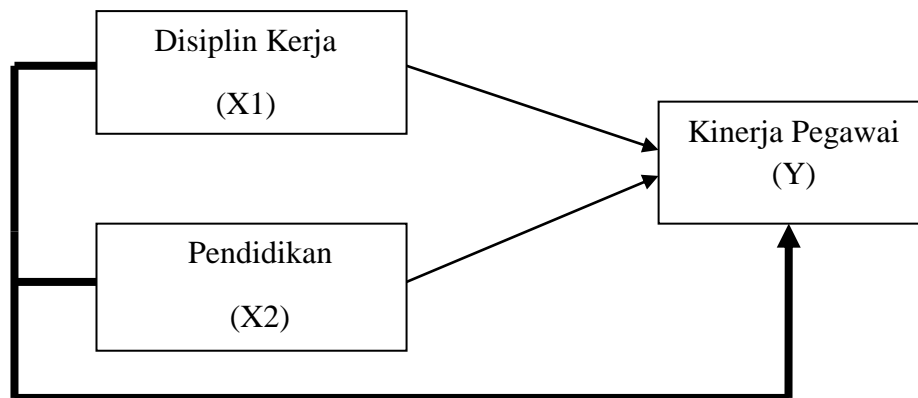
Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Telah diuraikan bahwa secara keseluruhan variabel disiplin kerja dan pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan demikian jika variabel ini dihubungkan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai

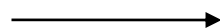

maka akan berdampak lebih tinggi. Dimana variabel disiplin kerja yang dimiliki variabel pendidikan diperhatikan dengan baik akan meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

Dalam penulisan ini, variabel yang diteliti adalah disiplin kerja yang merupakan variabel bebas pertama (X1), pendidikan merupakan variabel bebas kedua (X2), sedangkan kinerja pegawai merupakan variabel terikat (Y). sehingga dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**kerangka pemikir**



Keterangan:

-  : Pengaruh secara parsial
-  : Pengaruh secara simultan

## **G. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang kebenarannya masih diuji. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Gambaran tentang disiplin kerja, Pendidikan dan kinerja Pegawai Dinas pariwisata Provinsi NTT cukup baik.
2. Disiplin kerja dan pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT.
3. Pendidikan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT.