

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan pengembangan teknologi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dari jurnal nasional menjadi patokan dalam penelitian ini. Adapun beberapa hasil penelitian yang terlebih dulu telah dilakukan diantaranya ialah :

Fadili (2018) dalam Jurnal Buana Ilmu Vol. 3, No. 1. Penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan”. Metode penelitian yang digunakan Metode verifikatif path analys digunakan untuk menjelaskan hubungan korelasional baik langsung maupun tidak langsung dari variable endogen dan eksogen yang diteliti. Sampel dikumpulkan menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan total sampel 153 dari populasi 250 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan korelasional antara variabel pelatihan dan pengembangan SDM yang memungkinkan terjadinya hubungan jalur dari ketiga variable yang diteliti. Pengaruh langsung dan tidak langsung Pengembangan SDM lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Budiono (2018) dalam Jurnal Ilmiah Wahana Akuntansi Vol. 13, NO. 2 Penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pengalaman Kerja Serta Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Kasus Pada Pemerintah Kota Depok)”. Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan data primer

yaitu kuesioner dan menggunakan Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.. Kuesioner disebar sebanyak 60 dan kembali sebanyak 55 kuesioner. Responden yang mengisi kuesioner tersebut adalah pegawai pengelola keuangan Pemerintah Kota Depok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah, pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Sedangkan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah.

Permatasari (2018) dalam Jurnal SISFOKOM Vol. 7, No. 1. Penelitian dengan judul “Pengaruh *E-Learning* Sebagai Media Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan BCA KCU Tangerang”. Metode penelitian yakni menggunakan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap BCA KCU Tangerang yang dapat mengakses sistem elearning dengan jumlah karyawan sebanyak 45 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *E-learning* di BCA KCU Tangerang mempunyai pengaruh yang cukup baik dan berarah positif terhadap kinerja karyawan BCA KCU Tangerang dari hipotesis dimana data  $r$  hitung > dari  $r$  table ( $2,756 > 1,686$ ).

Juwita (2019) dalam Jurnal JIBM Vol. 2, No. 1. Penelitian dengan judul “ Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir”. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua ASN BPS

Kabupaten Ogan Ilir yang telah dan sedang mengikuti pelatihan dan pengembangan SDM di BPS Kabupaten Ogan Ilir yang semuanya berjumlah 30 pegawai ASN. Hasil penelitian, ditemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. Sedangkan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. Dan dua variabel pelatihan dan pengembangan juga secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir.

Roswaty (2019) dalam Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini Vol. 10, No. 1. Penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan”. Metode penelitian yang digunakan yakni penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden dan menggunakan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji f dan  $r^2$ . Hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung} (42.414) > F_{tabel} (3.35)$ , sedangkan signifikansi adalah  $0,000 < \alpha$  pada taraf signifikan 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel independen (pelatihan dan pengembangan) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai) secara positif dan signifikan. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan Adjusted R Square 0,759 atau 75.9% yakni berarti variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan pengembangan, sisanya 24,1 % dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Syitah (2019) dalam Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 4, No. 3. Penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang”. Metode yang digunakan yakni menggunakan Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Keutapang yang berjumlah 63 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fadhli (2020) dalam Jurnal Ekonomi dan Perkembangan Bisnis Vol. 4, No. 2. Penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Tenaga Pendidik (Studi Kasus pada Yayasan Yalatif Indonesia)”. Metode yang digunakan yakni Pengumpulan data menggunakan alat bantu kuesioner. Populasinya adalah tenaga pendidik Yayasan Yalatif Indonesia dengan sampel sebanyak 50 tenaga pendidik Pendidikan non formal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada tenaga pendidik maupun pengembangan sumberdaya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja tenaga pendidik maupun kinerja tenaga pendidik.

Fitriani (2020) dalam Jurnal Cogito Smart Vol.4 No. 1. Penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak.” Metode penelitian

menggunakan analisis regresi berganda dengan program SPSS versi 20.00 didukung dengan analisis *ordinary least square* sebagai alat ukur kelayakan pengujian penelitian. Jumlah responden sesuai dengan jumlah populasi yaitu sebesar 73 orang dengan Teknik sampling jenuh. Hasil dari penelitian ini adalah Berdasarkan penelitian variabel teknologi informasi *wireless* (X1) berpengaruh sebesar 0.672% dan 27.67% kinerja karyawan meningkat karena dipengaruhi oleh teknologi informasi *wireline* (X2). Secara simultan diperoleh nilai sebesar 46% berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak. Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dan didukung teknologi informasi yang memadai.

Meyrisca (2022) dalam Jurnal Daya Saing Vol. 8, No. 1. Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Penerapan Teknologi Informasi dan Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Provinsi Riau”. Metode penelitian yang digunakan yakni Pendekatan bersifat kuantitatif,. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah pegawai Kementerian Agama Provinsi Riau sebanyak 110 orang pegawai yang dijadikan sampelnya. Hasil penelitian yakni motivasi memiliki kontribusi yang dominan akan tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penerapan Teknologi Informasi. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap penerapan teknologi informasi. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap penerapan teknologi informasi.

Khalikussabir (2022) dalam E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen. Penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan

Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Koordinasi Wilayah Malang)”. Metode penelitian yang digunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, Sedangkan untuk jenis penelitiannya menggunakan asosiatif kausal, Populasi yang menjadi pengamatan dalam penelitian ini adalah pegawai dari Badan Koordinasi Wilayah Malang yang berjumlah 41 pegawai.. Hasil penelitian yakni Pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah, pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah.

**Tabel 2. 1**  
**Matriks Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Alat Uji	Hasil
1	Ahmad Fadili Dadan (2018)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan	Pelatihan (X1) Pengembangan (X2) Kinerja Karyawan (Y)	- Metode deskriptif - Metode verifikatif	Pengaruh langsung dan tidak langsung Pengembangan SDM lebih tinggi dibandingkan dengan pelangaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
2	Shabrina Budiono Vinnie (2018)	Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pengalaman Kerja Serta Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Kasus Pada Pemerintah Kota Depok)	Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Pengalaman Kerja (X3), Pemanfaatan Teknologi (X4), Kualitas Laporan Keuangan (Y)	Metode kuantitatif atau statistik,	Pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah, pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah.

Lanjutan Tabel 2.1 Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Alat Uji	Hasil
3	Permatasari Indah (2018)	Pengaruh E-Learning Sebagai Media Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan BCA KCU Tangerang	E learning (X1), Pelatihan (X2) Pengembangan (X3) Kinerja Karyawan (Y).	- metode statistik - analisa regresi korelasi. - Metode deskriptif	E-learning di BCA KCU Tangerang mempunyai pengaruh yang cukup baik dan berarah positif terhadap kinerja karyawan BCA KCU Tangerang dari hipotesis dimana data $r_{hitung} > r_{table} (2,756 > 1,686)$ .
4	Juwita Reni (2019)	Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir	Pelatihan (X1), Pengembangan (X2), Kinerja Pegawai (Y)	- analisis regresi linier berganda	pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. Sedangkan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir.
5	Roswaty (2019)	Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan	Pelatihan (X1) Pengembangan (X2) Kinerja Pegawai (Y)	- Deskriptif kuantitatif - Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen (pelatihan dan pengembangan) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai) secara positif dan signifikan.

Lanjutan Tabel 2.1 Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Alat Uji	Hasil
6	Fadhli Khotim (2020)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Tenaga Pendidik (Studi Kasus pada Yayasan Yalatif Indonesia)	Pelatihan (X1) Pengembangan (X2) Semangat kerja (Y1) Kinerja (Y2)	- alat bantu kuesioner - path analysis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tutor maupun pengembangan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja kinerja tenaga pendidik (tutor).
7	Umra Syitah Syifa (2019)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang	Pelatihan (X1), Pengembangan (X2), Kinerja Karyawan (Y)	analisis linier berganda	pelatihan dan pengembangan karir baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Fitriani Diana (2020)	Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak	Penggunaan Teknologi Informasi (X1), Kinerja Karyawan (Y)	-Analisi linier berganda -analisis ordinary least square	Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dan didukung teknologi informasi yang memadai.

Lanjutan Tabel 2.1 Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Alat Uji	Hasil
9	Meyrisca Wella (2022)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Penerapan Teknologi Informasi dan Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Provinsi Riau	Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), Pelatihan (X3), Kinerja Pegawai (Y)	- Metode kuantitatif - Analisis jalur	Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap penerapan Teknologi Informasi. Kepemimpinan dan pelatihan pegawai berpengaruh signifikan terhadap penerapan teknologi informasi.
10	Adha Sindi (2022)	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Koordinasi Wilayah Malang)	Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Pemanfaatan Teknologi (X3), Kinerja Pegawai (Y)	Metode kuantitatif	Pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah, pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah.

Sumber: Data Diolah (2023)

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Pelatihan

#### A. Pengertian Pelatihan

Khotim Fadhli (2020) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang diterima oleh tenaga kerja operasional, agar tenaga kerja yang ikut pelatihan dapat

memperoleh keterampilan teknis operasional sesuai dengan sistem yang ada. Meski begitu, maksud dari pelatihan dan pengembangan adalah untuk peningkatan pengetahuan, keahlian, sikap maupun perilaku, sehingga antara kedua istilah tersebut masih saling berhubungan.

Menurut Widodo (2015:80) pelatihan dan pengembangan adalah suatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usahan berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan tau anggota organisasi

Juwita (2019) kegiatan pelatihan, pegawai diberikan sebuah program Pendidikan jangka pendek, dimana program pendidikan tersebut dilakukan secara prosedur dan terorganisir. Program pendidikan tersebut, pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. .

Rachmawati (2018) menjelaskan bahwa: "Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan". Proses kegiatan pelatihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Roswaty (2019) Pelatihan dan pengembangan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan dan Pengembangan menjadi alat yang dapat digunakan sebagai kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang di rancang untuk memperkuat kekuatan, mengatasi keterbatasan, memberikan suatu yang relavan, kompetensi baru,dan memperluas pandangan. Kegiatan pengembangan seperti ini biasanya berkaitan dengan program formal, pelaksanaan tindakan, rotasi pekerjaan, dan delegasi.

## **B. Jenis Pelatihan**

Menurut Dale Yoder dalam Widodo (2018:19) mengemukakan jenis pelatihan dengan memandang dari lima sudut bentuk pelatihan yaitu :

1. Siapa yang dilatih (*who gets trained*), artinya pelatihan itu diberikan kepada siapa. Pelatihan dapat diberikan kepada calon pegawai, pegawai baru, pegawai lama, pengawas manajer, staf ahli, remaja, pemuda, orang lanjut usia.
2. Bagaimana ia dilatih (*how he gets trained*), artinya dengan metode apa ia dilatih. Pelatihan dapat dilaksanakan dengan metode pemagangan, permainan peran, permainan bisnis, pelatihan sensitivitas, instusksi kerja dan sebagainya.
3. Dimana ia dilatih (*where he gets trained*) dimana pelatihan mengambil tempat. Pelatihan dapat diselenggarakan di tempat

kerja, di sekolah, dikampus, di tempat khusus, di tempat kursus atau di lapangan.

4. Kapan ia dilatih (*when he gets trained*) artinya kapan pelatihan itu diberikan, dari sudut pandang ini pelatihan dapat dilaksanakan sebelum atau sesudah seseorang
5. Apa yang di belajarkan kepadanya (*what he is taught*), artinya materi pelatihan apa yang diberikan, dari sudut ini pelatihan dapat berupa pelatihan kerja atau keterampilan, pelatihan kepemimpinan, pelatihan keamanan, pelatihan hubungan manusia, pelatihan kesehatan kerja, pelatihan penanggulangan bencana, pelatihan penumpasan teroris dan sebagainya.

### **C. Manfaat dan Tujuan Pelatihan**

Menurut Sikula (2001) dikutip dalam Priansa (2018:176) menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah :

1. Produktivitas (*Productivity*)

Pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perubahan tingkah laku.

2. Kualitas (*Quality*)

Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas pegawai namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja.

### 3. Perencanaan Tenaga Kerja (*Human Resource Planning*)

Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi, sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik-baiknya.

### 4. Moral (*Morale*)

Pelatihan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai.

### 5. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)

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

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

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

### 7. Pencegahan Kadaluarsa (*Obsolescence Prevention*)

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreatifitas pegawai, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh

pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

#### 8. Perkembangan Pribadi (*Personal Growth*)

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

### **D. Metode Pelatihan**

Pelatihan penting dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu perlu perhatian serius pihak perusahaan. Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Ada beberapa metode pelatihan yang sering digunakan dalam pelatihan menurut Donni (2016:192) antara lain :

#### 1. Metode Praktik Kerja Langsung (*On The Job training*).

Sistem ini merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Sistem ini memberikan tugas kepada pimpinan langsung pegawai untuk melatih pegawainya. Oleh karena itu, keberhasilan pelatihan sangat bergantung kepada kemampuan pimpinan langsung pegawai untuk memberikan pelatihan bagi pegawainya.

Pelatihan mempunyai efek psikologis bagi pegawai, karena pegawai dilibatkan langsung dalam pekerjaan. Karena dijalankan pada tempat kerja yang sebenarnya, maka metode ini dibedakan menjadi dua, yaitu

a. Formal

Pimpinan langsung pegawai menunjuk seorang pegawai senior untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya, peserta pelatihan melakukan pekerjaan seperti apa yang dilakukan oleh pegawai senior.

b. Informal

Pimpinan langsung pegawai menyuruh peserta pelatihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang mengerjakan pekerjaan, kemudian ia disuruh untuk mempraktikannya. Kelebihan metode ini adalah bahwa peserta pelatihan terlibat langsung dalam pekerjaan operasional sehari-hari, sedangkan kekurangannya adalah kegiatannya sering tidak teratur (tidak sistematis) dan kurang efektif, terutama jika instruktur maupun yang ditunjuk untuk memberikan pelatihan kurang berpengalaman.

2. Metode Vestibule.

Vestibule merupakan bentuk pelatihan dimana pelatihnya bukanlah berasal dari pimpinan pegawai langsung, melainkan pelatih khusus (*trainer specialist*). Melalui percobaan dibuat suatu duplikat dari bahan, alat, dan kondisi sebenarnya yang ditemui dalam pekerjaan. Salah satu bentuk vestibule adalah simulasi.

Simulasi merupakan peniruan dari karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia nyata sedemikian rupa, sehingga peserta pelatihan dapat merealisasikan dalam keadaan sebenarnya. Dengan demikian, apabila peserta pelatihan kembali ke tempat pekerjaannya, maka ia akan mampu melaksanakan pekerjaan yang telah disimulasikan tersebut.

### 3. Metode *Apprenticeship*

Sistem magang ini dipergunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) yang relatif tinggi. Program magang ini bisa mengkombinasikan antara on the job training dengan pengalaman, serta petunjuk-petunjuk di kelas dalam pengetahuan-pengetahuan tertentu sesuai dengan tujuan dan kebutuhan organisasi.

### 4. Metode Kursus keahlian (*Specialist Course*).

Metode ini Merupakan bentuk pelatihan pegawai yang lebih mirip pendidikan. Kursus biasanya diadakan untuk memenuhi minat pegawai dalam berbagai bidang pengetahuan tertentu atau bidang lain di luar bidang pekerjaannya, misalnya kursus bahasa inggris, akuntansi, manajemen, kepemimpinan, dan lain sebagainya. Kursus-kursus tersebut biasanya dibuat dalam bentuk program pembelajaran, dimana peserta pelatihan dapat belajar sendiri dan menyesuaikan kecepatan belajarnya sesuai dengan kemampuan masing-masing. Metode yang diterapkan oleh setiap perusahaan itu berbeda-beda, karena

dalam penerapannya setiap metode dipengaruhi oleh tujuan dan kondisi perusahaan yang berbeda satu dengan yang lainnya.

#### **E. Indikator Pelatihan**

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:46) dikutip dalam Sudarso Yoyo et.al, (2018:135) di antaranyasa:

##### 1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan maka para pelatih yang di pilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal, dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar benar baik untuk melakukan pelatihan.

##### 2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

##### 3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami madalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

#### 4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

Indikator-Indikator Pelatihan menurut Rivai (2009:324) sebagai berikut:

##### 1. Materi pelatihan

Mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan.

##### 2. Metode Pelatihan

Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan.

##### 3. Pelatih

Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan.

##### 4. Peserta Pelatihan

Program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar “siap dilatih” artinya mereka tenaga kerja yang diikutsertakan dalam pelatihan adalah

mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut.

#### 5. Sarana Pelatihan

Fasilitas yang dibutuhkan untuk mendukung berlangsungnya pelatihan seperti gudang atau ruangan, alat tulis kantor, alat peraga, konsumsi, dukungan keuangan, dan sebagainya, hendaknya dipersiapkan secara teliti.

Indikator-Indikator Pelatihan menurut (Wahyuningsih, 2019: 6) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yakni:

##### 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 para peserta.

##### 2. Materi

Bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.

##### 3. Metode yang digunakan

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 banding).

#### 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 motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

Indikator-indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012,116),diantaranya:

##### 1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagitingkat bawah dan menengah.

##### 2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai

kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

### 3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, Kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

### 4. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

### 5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

### 6. Kualifikasi Pelatih

Instruktur yang akan digunakan dalam memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

## 7. Waktu (Banyaknya Sesi)

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesipembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam.

Indikator-indikator pelatihan kerja menurut Mathis dan Jackson (2008) yaitu :

1. Reaksi dari pelatihan kerja (reaksi pekerjaan terhadap isi pelatihan kerja yang diberikan, kualitas pelatih dan pembiayaan pelatihan kerja).
2. Hasil pembelajaran (hasil yang didapat pekerja dalam kompetensi kognitif dan kemampuan teknik setelah mengikuti pelatihan).
3. Dampak organisasional (dampak pelatihan kerja terhadap kinerja pekerja setelah mengikuti pelatihan kerja).
4. Perubahan kebiasaan (perubahan kebiasaan pekerja dalam hal komitmen dan pertanggungjawaban kerja setelah mengikuti pelatihan kerja)

### 2.2.2 Pengembangan Pegawai

#### A. Pengertian Pengembangan

Samsudin dan Sadili (2005) pengembangan merupakan meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap, dan tanggung jawab karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program serta tujuan organisasi.

Febrisma Ramadhiya Findarti (2016) bahwa sasaran pengembangan yaitu sasaran individu yang berkenaan dengan apa yang harus dilakukan dan dipelajari seseorang untuk meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan pengetahuan dan keahlian.

Menurut Vinne Shabrina Budiono (2018) pengembangan pegawai sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai.

P. Siagian (2012:254), menyatakan pengembangan (*development*) meliputi kesempatan belajar yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*) yang diperlukan dalam pekerjaan yang sedang dijalani. Pengembangan lebih difokuskan untuk jangka panjang. Selanjutnya digunakan untuk mempersiapkan karyawan sesuai dengan pertumbuhan dan perubahan organisasi.

Melvin Grady Lolowang Adolfina Genita Lumintang (2016) menemukan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada organisasi mereka. Pengembangan sumber daya manusia penting bagi peningkatan kinerja karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengembangan yang dilaksanakan secara komprehensif akan meningkatkan kinerja para karyawan di suatu organisasi atau perusahaan.

## **B. Jenis Pengembangan**

Menurut Hasibuan (2009) dikutip oleh Reza Claudio (2022) bentuk dari pengembangan dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu:

### **1. Pengembangan Secara Informal**

Pengembangan secara informal yaitu pengembangan atas dasar keinginan dan usaha sendiri dari karyawan untuk melatih dan mengembangkan potensi diri dengan mempelajari literatur yang berhubungan dengan jabatannya. Hal ini akan sangat menguntungkan bagi perusahaan karena efisiensi dan produktivitas karyawan akan semakin baik.

### **2. Pengembangan Secara Formal**

Pengembangan secara formal yaitu perusahaan menugaskan karyawan untuk mengikuti pendidikan yang berasal dari perusahaan tempat karyawan bekerja maupun berasal dari lembaga atau perusahaan lain. Pengembangan secara formal dilakukan karena tuntutan pekerjaan ataupun masa datang.

Pemberian pengembangan sumber daya manusia kepada karyawan perusahaan tersebut sangat diperlukan karena akan sangat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang maksimal.

### C. Tujuan dan Manfaat Pengembangan

Menurut Febrisma Ramadhiya Findarti (2016) Tujuan pengembangan sumber daya manusia pada akhirnya adalah untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik, selain itu pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dilakukan untuk merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik melalui Pendidikan jangka panjang dan pengalaman belajar dalam mempersiapkan pegawai untuk tanggung jawab di masa mendatang.

Menurut Shinta (2019) tujuan dari pengembangan SDM (karyawan) sendiri menyangkut beberapa hal, seperti meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan efisiensi tenaga, mengurangi kerusakan terhadap peralatan kerja, mengurangi kecelakaan, meningkatkan kualitas pelayanan, terciptanya moral yang lebih baik, meningkatkan karir karyawan, konseptual, meningkatkan jiwa kepemimpinan, meningkatkan insentif menciptakan *consumer satisfaction*.

Menurut Mangkunegara yang diterjemahkan dari Fubrin (dalam Fahmi,2010), tujuan dan manfaat pengembangan karir adalah :

1. Membantu dalam Pencapaian Tujuan Individu dan Perusahaan  
Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.
2. Menunjukkan Hubungan Kesejahteraan Karyawan. Perusahaan merencanakan karir karyawan dengan meningkatkan kesejahteraannya agar karyawan lebih tinggi loyalitasnya.
3. Membantu pegawai Menyadari Kemampuan Potensi Mereka  
Pengembangan karir membantu menyadarkan karyawan akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan.  
Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaannya.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial. Pengembangan karir merupakan suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan karyawan menjadi lebih bermental sehat.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan. Pengembangan karir akan membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai
7. Mengurangi *Turn Over* dan Biaya Kepegawaian.  
Pengembangan karir dapat menjadikan *turn over* rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.

8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial. Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
9. Menggiatkan Analisis dari Keseluruhan. Karyawan Perencanaan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.
10. Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang. Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisijabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuaidengan posisinya

Menurut Choyimah (2015) manfaat pengembangan bagi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Menambah pengetahuan, terutama penemuan-penemuan terakhir dalam bidang ilmu pengetahuan.
2. Menambah dan memperbaiki keahlian dibidang tertentu sekaligus memperbaiki cara-cara pelaksanaan yang lama.
3. Merubah sikap
4. Memperbaiki atau menambah imbalan atau balas jasa yang diperoleh dari organisasi tempat bekerja

#### **D. Indikator Pengembangan**

Panjaitan (2017) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur pengembangan adalah

1. Pendidikan, yaitu partisipasi karyawan dalam mengikuti pendidikan untuk meningkatkan pengembangan SDM
2. Kegiatan Non Diklat, yaitu karyawan belajar dari media cetak, seminar dan studi banding untuk meningkatkan pengembangan SDM
3. Promosi, yaitu kenaikan jabatan dan gaji untuk meningkatkan pengembangan SDM
4. Motivasi, yaitu pemberian bonus atau pemberian sanksi untuk meningkatkan pengembangan SDM

Indikator-indikator pengembangan Menurut Richardson dalam buku Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM (2016:162) adalah:

1. Efektivitas Pengembangan profesional pada Kebutuhan karyawan (*Effectiveness of Professional Development on Own Employment Needs*) yakni program pengembangan karyawan memiliki dampak pada pemenuhan kebutuhan karyawan akan kemampuan teknis dan konseptual yang akan digunakan dalam bekerja.
2. Efektivitas Pengembangan pada Tujuan Personal (*Effectiveness of Professional Development on Personal Goals*): yakni program pengembangan karyawan memiliki pengaruh terhadap tujuan personal karyawan dalam bekerja seperti peluang promosi, kenaikan jabatan, kenaikan gaji dan peluang melanjutkan studi.

3. Efektivitas Pengembangan pada pada Aspirasi Karir (*Effectiveness of Professional Development on Career Aspirations*) yakni program pengembangan karyawan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kualifikasi, kompetensi, dan kapasitas karyawan yang memadai dalam aspirasi karir guna meningkatkan karir pekerjaannya.

Indikator pengembangan sumber daya manusia menurut Sukartaji (2016:79) sebagai berikut :

1. Rotasi Unit Kerja

Perpindahan tempat kerja dengan lingkup dan pekerjaan yang cenderung berbeda agar karyawan terhindar dari rasa jenuh dan kinerja yang menurun.

2. Latihan Instruksi Pekerjaan

Petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada karyawan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.

3. Magang

Merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman.

4. Pengarahan

Mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

## 5. Penugasan Sementara

Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasi yang nyata.

Indikator-indikator pengembangan menurut Riva'i (2003) adalah sebagai berikut :

### 1. Kebutuhan Karier

Membantu para pegawai dalam menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan karier internal mereka sendiri.

### 2. Dukungan Perusahaan Dalam Bentuk Moril

Perusahaan memberikan umpan balik terhadap kinerja yaitu dengan meningkatkan kemampuan kinerja pegawai untuk mengisiposisi jabatan / karier yang disediakan oleh perusahaan.

### 3. Dukungan Perusahaan Dalam Bentuk Materi

### 4. Perusahaan memberikan umpan balik berupa fasilitas-fasilitas kerja yang mendukung dalam jabatannya.

### 5. Pelatihan

Meningkatkan kemampuan atau keterampilan pegawai dalam bidang operasional.

### 6. Perlakuan Yang Adil Dalam Berkarier

Memberikan kesempatan berkarier kepada pegawainya untuk mengembangkan diri.

## 7. Informasi Karier

Memberikan informasi kebutuhan karier yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai pegawai untuk mengembangkan kariernya.

## 8. Promosi

Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi tinggi.

## 9. Mutasi

Memindahkan dan menempatkan pegawai dalam jabatannya didasarkan pada prestasi kerja pegawai.

## 10. Penempatan Karyawan Pada Pekerjaan Yang Tepat

Penempatan pegawai sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya.

## 11. Pengembangan tenaga kerja

Memberikan program pendidikan dan pelatihan untuk pegawai untuk meningkatkan potensi dalam dirinya.

Indikator-indikator menurut Malayu Hasibuan (2000:82) antara lain sebagai berikut:

### 1. Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat, maka berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. tapi jika prestasi kerjanya tetap, berarti metode

pengembangan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan.

## 2. Kedisiplinan Karyawan

Kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

## 3. Absensi Karyawan

Absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, berarti metode pengembangan yang dilakukan cukup baik. Tetapi jika absensi karyawan tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

## 4. Tingkat Kerusakan Produksi, Alat Dan Mesin-Mesin

Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin karyawan setelah mengikuti pengembangan berkurang, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

## 5. Tingkat Kecelakaan Karyawan

Tingkat kecelakaan karyawan harus berkurang setelah mereka mengikuti program pengembangan. Jika tidak berkurang berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik jadi perlu disempurnakan.

#### 6. Tingkat Pemborosan Bahan Baku, Tenaga Dan Waktu

Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu berkurang, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

#### 7. Tingkat Kerja Sama

Tingkat kerjasama karyawan harus semakin serasi, harmonis dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan.

#### 8. Tingkat Upah Intensif Karyawan

Tingkat upah intensif karyawan meningkat, berarti metode pengembanganyang dilakukan baik. Tetapi sebaliknya jika tetap berarti metode pengembanganyang diterapkan kurang baik.

#### 9. Prakarsa Karyawan

Prakarsa karyawan harus meningkat setelah mengikuti metode pengembanganyang dilakukan tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembanganitukurang baik. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat bekerja mandiri serta bisamengembangkan kreativitasnya.

#### 10. Kepemimpinan dan Keputusan Manajer

Kepemimpinan dan keputusan yang ditetapkan oleh manajer setelah mengikuti pengembangan harus semakin baik, kerja sama semakin serasi, sasaran yang dicapai semakin besar, ketegangan berkurang serta kepuasan kerja karyawan

meningkat. Kalau hal di atas tercapai, berarti metode pengembangan yang dilaksanakan baik.

### 2.2.3 Teknologi Infromasi

#### A. Pengertian Teknologi Informasi

Menurut Darmawan (2012:17), “Teknologi informasi adalah hasil rekayasa manusia terhadap proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima sehingga lebih cepat, lebih luas sebarannya, lebih lama penyimpanannya”.

Menurut Sutabri (2014:3), mengatakan bahwa Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan.

Menurut Muhammad Yaumi (2018), teknologi informasi adalah ilmu yang mempelajari tentang desain, pengembangan, implementasi, manajemen sistem informasi yang berbasis komputer, khususnya aplikasi *software* dan *hardware*. Teknologi informasi menurut definisi ini berhubungan dengan penggunaan komputer secara elektronik dan software komputer untuk mengubah, menyimpan, memproteksi, memproses, mentransmisi, dan memanggil kembali segala informasi secara aman.

Menurut Diana (2020) Berdasarkan seluruh teknologi tersebut maka proses kerja untuk mendukung kinerja karyawan membutuhkan elektronik komputer sebagai alat bantu yang mutlak untuk dimiliki dan dikuasai. Perangkat teknologi informasi yang digunakan yaitu teknologi informasi *wireless* dan teknologi informasi *wireline*.

Ali Mustafa (2020) Kemajuan teknologi dibidang informasi dan komunikasi memberikan dampak dalam berbagai aspek kehidupan. Termasuk dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia, sehingga lahir istilah manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Penciptaan dan penggunaan teknologi oleh manusia didasari pada tujuan untuk memudahkan pekerjaan dan mendapatkan hasil yang optimal.

## **B. Manfaat Pengembangan Teknologi Informasi**

Menurut Tegar Kirana (2021) ada banyak manfaat yang terdapat pada pengembangan teknologi informasi maupun komunikasi pada sumber daya manusia yakni :

1. Menjalankan kerja jarak jauh (*remote working*)
  - a. Menyampaikan ekspektasi dengan jelas dan terbuka dalam menormalisasikan dampak nyata krisis dalam perusahaan.
  - b. Memberikan kepercayaan terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya untuk menjadi produktif.

- c. Meningkatkan penggunaan teknologi (*WhatsApp, Google Meet, Zoom*, dan lain-lain) sebagai bentuk interaksi dan kebijakan *cyber* yang diberikan.
2. Mengelola Produktivitas Karyawan
    - a. Melengkapi Alat kerja untuk memudahkan kegiatan WFH melalui media digital dengan menggunakan aplikasi seperti *Zoom, Google Meet*, dan lain-lain.
    - b. Melakukan Pengecekan secara rutin teratur dengan cara mengirim berkas melalui *email, WhatsApp*, dan lain-lain.
    - c. Menetapkan ekspektasi kinerja dengan mengirimkan kesepakatan dan jadwal kerja agar karyawan mengerti akan tugas dan tanggung jawabnya.
    - d. Tawarkan dukungan & dorongan emosional untuk meningkatkan semangat kerja tim.
  3. *Upskilling For Digital*
    - a. Melakukan inovasi berkelanjutan dan pertumbuhan budaya, memicu rasa ingin tahu dan minat karyawan untuk terus belajar agar tetap kompetitif di pasar.
    - b. Konsisten melakukan pelatihan *training/learning tools*, mendorong peningkatan produksi kinerja pegawai dalam upaya mencari solusi dan mengambil tindakan atas permasalahan dengan adanya tujuan bersama.

### C. Indikator Teknologi Informasi

Menurut Muslihudin dan Oktafianto (2016:41) adalah sebagai berikut :

#### 1. Perangkat Keras dan Perangkat Lunak

Perangkat keras terdiri dari komponen input, proses, output, dan jaringan.. sedangkan perangkat lunak terdiri dari komponen operasi, utilitas dan aplikasi

#### 2. Data

Data mencakup struktur data, keamanan dan integritas data atau file yang saling berhubungan atau terorganisir.

#### 3. Prosedur

Prosedur meliputi dokumentasi, prosedur system, buku petunjuk operasi dan teknis.

#### 4. Manusia

Manusia atau orang berperan sangat penting dalam teknologi karena mereka pihak yang terlibat dalam penggunaan system informasi.

Indikator-indikator teknologi informasi menurut Muslihudin dan Oktafianto (2016:41) adalah sebagai berikut:

1. *Hardware* yaitu terdiri dari komponen input, proses, output dan jaringan.
2. *Software* yaitu terdiri dari komponen operasi, utilitas dan aplikasi.
3. Data mencakup struktur data, keamanan dan integritas data.

4. Prosedur seperti dokumentasi, prosedur sistem, buku petunjuk operasi dan teknis.
5. Manusia yaitu pihak yang terlibat dalam penggunaan sistem informasi.

Indikator-indikator teknologi informasi menurut M. Suyanto (2005:11) yaitu:

1. Perangkat Keras Komputer (*Hardware*)

Perangkat keras bagi system informasi terdiri atas masukan dan keluaran. Sebagai unit menyimpan file dan sebagainya, peralatan, penyiapan data dan terminal masukan dan keluaran.

2. Perangkat Lunak Komputer (*Software*)

*System* perangkat lunak yang dikembangkan guna mendukung pendistribusian data dan informasi seperti system pengoperasian.

3. Jaringan dan Komunikasi

Jaringan dan komunikasi merupakan sebuah system yang mampu menggabungkan beberapa titik komunikasi menjadi satu kesatuan yang mampu berinteraksi antara satu dengan yang lainnya.

4. Database

Wadah atau file yang berisikan program dan data dibuktikan dengan adanya media penyimpanan fisik proses penggunaan *system*.

## 5. Personalia Teknologi Informasi

Adanya operator *computer*, analisis *system*, pembuat program, personalia penyiapan data, pemimpin system informasi.

Indikator-indikator teknologi informasi menurut Ida Mentayani, Rusmanto dan Ruhmiati (2016: 46): 23 sebagai berikut

1. Kecepatan Transaksi
2. Kegunaan *Internet Banking*
3. Efektivitas Transaksi

Indikator-indikator teknologi informasi menurut Yuliani (2016), yaitu:

1. Kecukupan jumlah komputer yang tersedia dan sudah digunakan.
2. Jaringan internet sudah terpasang di setiap unit kerja
3. Jaringan internet sudah dimanfaatkan dengan baik.
4. Proses pengelolaan keuangan dan akuntansi dilakukan secara komputerisasi.
5. Adanya *software* pendukung.
6. Adanya jadwal pemeliharaan peralatan.

### 2.2.4 Kinerja Karyawan

#### A. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) . Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Yasa (2017) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2016:182) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan”. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Sutrisno (2018: 123) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Dari berbagai teori diatas, ditarik kesimpulan

bahwa kinerja ialah istilah umum yang dipakai sebagian atau seluruh tindakan pada suatu organisasi selama suatu periode dengan acuan. Kinerja sebagai hasil kerja pegawai di buktikan dari aspek kwaitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama guna menggaapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

## **B. Faktor-Faktor Kinerja**

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:67) “Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

### 1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki *IQ* di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan padapekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

### 2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang

terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017:50) mengatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan Individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja karyawan tersebut memiliki tingkat keterampilan yang baik, karyawan tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

2. Usaha Yang Dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi karyawan adalah ketika kerja, kehadiran yang motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, oleh karena itu, jika karyawan memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, ia tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara

tingkat keterampilan dan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari kemampuan yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin dari suatu yang dilakukan

### 3. Lingkungan Organisasional

Lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

## **C. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2016:260) mengungkapkan indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu;

#### 1. Kualitas

Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### 2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi

dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4. Efektivitas

Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan

dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Indikator-indikator kemampuan karyawan yang bisa Anda gunakan untuk menilai kinerja karyawan Robbins (2009) tersebut.

##### 1. Mutu

Mutu kinerja dari pekerja bisa diukur dengan kualitas tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Selain itu, indikator mutu juga sangat krusial keberadaannya karena berpengaruh terhadap kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan.

##### 2. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang karyawan hasilkan. Jumlah pekerjaan tersebut bisa dinilai dengan target saat perencanaan deskripsi pekerjaan, jadi penilaian kuantitas kinerja menjadi lebih mudah.

##### 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah hal yang juga krusial dalam pekerjaan karena berkaitan dengan target pekerjaan.

#### 4. Efektivitas Penggunaan Sumber Daya.

Efektivitas penggunaan sumber daya perusahaan juga salah satu indikator kemampuan. Penggunaan sumber daya yang efektif bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Efektivitas penggunaan sumber daya perusahaan juga salah satu indikator kemampuan. Penggunaan sumber daya yang efektif bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan

#### 5. Mandiri

Sikap mandiri juga salah satu indikator kemampuan karyawan yang krusial dalam menilai kinerja karyawan. Meski kemandirian karyawan penting, bukan berarti harus menghilangkan kemampuan bekerja dalam tim yang baik.

#### 6. Berkomitmen

Komitmen adalah indikator yang juga penting karena bisa menentukan motivasi karyawan dalam bekerja.

Indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260).

##### 1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Indikator-indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017:75) yaitu:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Tanggung Jawab
4. Kerja Sama
5. Inisiatif

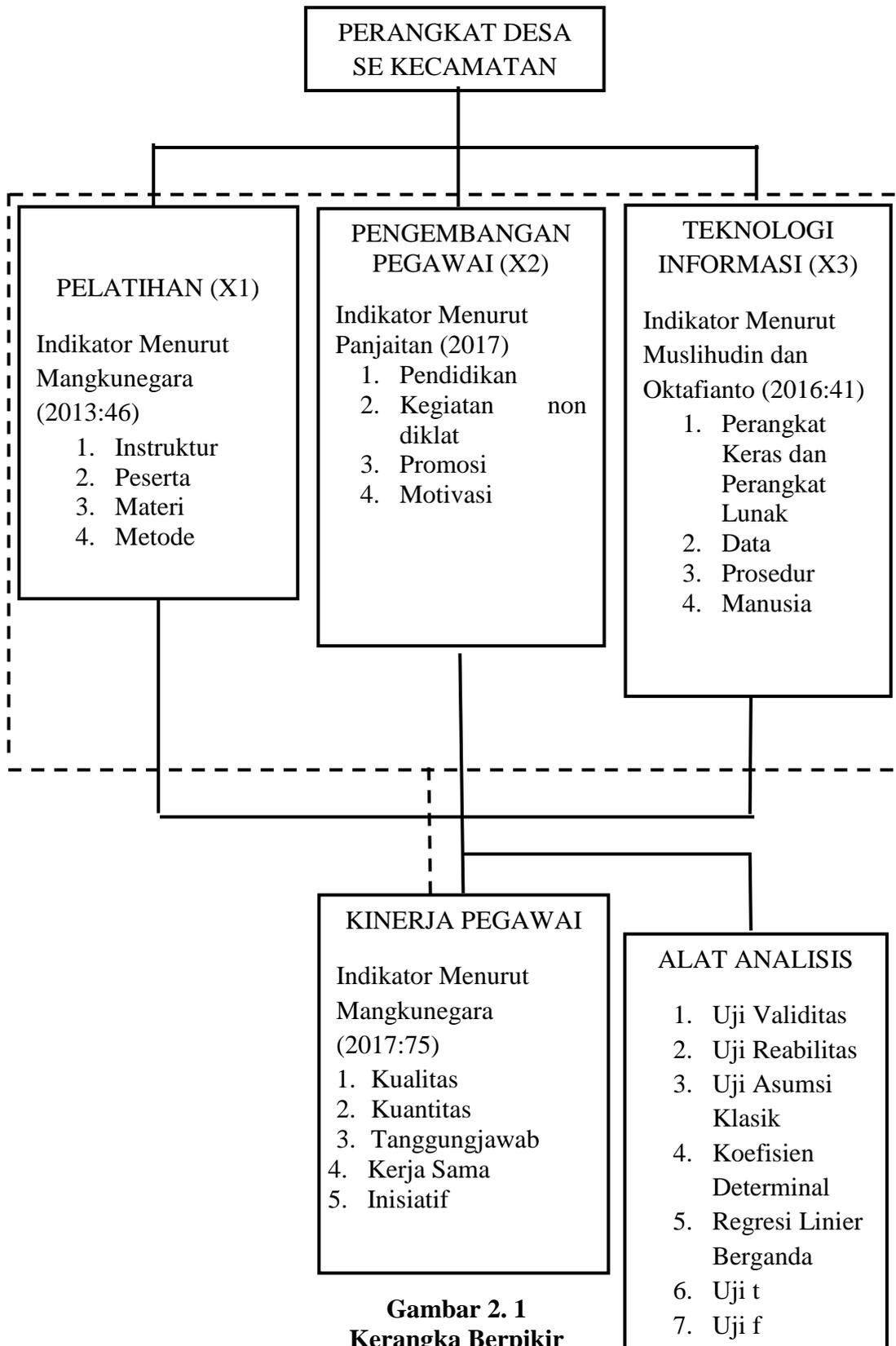
Indikator-indikator kinerja pegawai menurut Sedarmayanti (2014:198) yaitu:

1. Spesifikasi dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
2. Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu: dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama.
3. Relevan, harus melalui aspek obyektif yang relevan.
4. Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.
5. Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.
6. Efektif, data atau informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

### **2.3 Kerangka Berpikir**

Menurut Polancik (2009) kerangka berfikir diartikan sebagai diagram yang berperan sebagai alur logika sistematis tema yang akan ditulis. Polancik menempatkan hal ini untuk kepentingan penelitian. Dimana kerangka berpikir tersebut dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian. pertanyaan itulah yang menggambarkan himpunan, konsep atau mempresentasikan hubungan antara beberapa konsep.

Ditinjau latar belakang dan rumusan masalah diatas dan guna memudahkan pembahasan digunakan rumusan masalah kerangka berpikir sebagai berikut .



**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Berpikir**

Keterangan Bagan :

-----> = Pengaruh variabel X terhadap Y Secara Parsial

————> = Pengaruh Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  terhadap Y Secara Simultan

Kerangka Berfikir tersebut menjelaskan bahwa terdapat Pelatihan ( $X_1$ ), Pengembangan pegawai ( $X_2$ ), Teknologi Informasi ( $X_3$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Untuk menguji apakah variabel itu mempengaruhi kinerja karyawan maka dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan dilanjutkan dengan uji regresi linear berganda guna menganalisis pengaruh setiap variabel bebas, uji  $t$  hitung untuk memastikan signifikansi masing-masing pengaruh yang ditunjukkan, serta uji  $f$  untuk mengevaluasi kesesuaian model sebagai variabel  $Y$ . Hasil-hasil tersebut selanjutnya diinterpretasikan dan disimpulkan untuk menjawab hipotesis yang diajukan.

## 2.4 Hipotesis

Sugiyono (2018:63) mengemukakan bahwa hipotesis ialah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah dikemukakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah diatas maka :

- H1. Diduga bahwa pelatihan, pengembangan pegawai dan teknologi informasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- H2. Diduga bahwa pelatihan, pengembangan pegawai dan teknologi informasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.
- H3. Diduga bahwa variabel teknologi informasi yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.