

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Pengembangan SDM

2.2.1. Pengertian Pengembangan SDM

Menurut (Nurfitriani, Pengembangan SDM dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, 2023:29). Pengembangan adalah suatu tahapan peningkatan keahlian, kemampuan serta pengetahuan jangka panjang dalam meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia untuk mencapai tujuan umum yang dilakukan secara sistematis dan terorganisasi dan dilakukan oleh pegawai manajerial. Menurut (Hafni, 2024) pengembangan merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi dimana proses berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan pegawai, ini mencakup berbagai kegiatan, seperti Bimtek, pendidikan, mentoring, dan coaching. Menurut (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017) Pengembangan Sumber Daya Manusia bertujuan untuk menambah kemampuan pegawai, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap hal ini dilakukan agar pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia harus dirancang agar sesuai dengan tujuan organisasi yang berarti bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia harus mendukung pencapaian strategi dan target. (Monday, 2008) menjelaskan bahwa Bimtek bertujuan untuk membekali Pegawai dengan kemampuan yang relevan dengan pekerjaan mereka saat ini, sementara pengembangan mempersiapkan mereka untuk peran di masa depan. Bimtek dan pengembangan Pegawai yang efektif berkontribusi besar pada kesuksesan organisasi dalam jangka panjang dan peningkatan kinerja. Selain itu, pemberian kompensasi yang sesuai juga dapat memotivasi Pegawai untuk bekerja lebih baik.

Pada dasarnya, pendapat di atas sepakat bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses penting untuk meningkatkan kemampuan

pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia mencakup berbagai kegiatan, seperti Bimtek, pendidikan, mentoring, dan coaching, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai. Pengembangan sumber daya manusia bukanlah kegiatan sesaat, melainkan proses berkelanjutan yang harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan Pegawai, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap.

2.2.2. Faktor yang mempengaruhi Pengembangan SDM

Proses pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kegiatan berkelanjutan yang dirancang untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi karyawan. Diharapkan, melalui peningkatan ini, karyawan dapat berkontribusi secara optimal bagi organisasi. Efektivitas proses pengembangan SDM sangat dipengaruhi oleh beragam faktor internal dan eksternal. Dengan pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor tersebut, organisasi dapat merancang program pengembangan yang lebih tepat sasaran menurut (Victorynie, 2024) bahwa ada tiga factor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia yaitu:

a. Faktor Internal

- Misi dan tujuan organisasi
- Strategi dan pencapaian organisasi
- Kesempatan pengembangan karir
- Kualitas sumber daya manusia

b. Faktor Eksternal

- Perkembang Teknologi
- Persaingan bisnis
- Peraturan pemerintah
- Kondisi ekonomi

c. Faktor Individu

- Motivasi
- Kemampuan belajar

- Kesiapan

2.2.3. Tujuan Pengembangan SDM

Tujuan pengembangan agar Pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien, serta mencapai tujuan organisasi. Kegiatan pengembangan mencakup Bimtek, pendidikan, mentoring, dan coaching. Program pengembangan harus dirancang sesuai dengan tujuan organisasi dan mendukung pencapaian strategi. Menurut (Ramdhan, 2023:78-79). tujuan Pengembangan sumber daya manusia ialah : a) Produktifitas kerja, b) Efisiensi. c) Kerusakan, d) Pelayanan, e) Kecelakaan, f) Moral, g) Karier, h) Konseptual, i) Kepentingan, j) Kepemimpinan, k) Balas Jasa, l) konsumen. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2003) mengemukakan beberapa tujuan dari pengembangan sumber daya manusia yaitu:

- Meningkatkan produktivitas kerja
- Meningkatkan efisiensi
- Mengurangi kerusakan
- Mengurangi tingkat kecelakaan Pegawai
- Meningkatkan pelayanan yang lebih baik
- Moral Pegawai lebih baik
- Kesempatan untuk meningkatkan karier Pegawai semakin besar
- Technical skill, human skill, dan managerial skill* semakin baik
- Kepemimpinan seorang manager akan semakin baik
- Balas jasa meningkat karena prestasi kerja semakin baik
- Memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau jasa pelayanan yang lebih bermutu.

2.2.4. Indikator Pengembangan SDM

Menurut (Krismiyati, 2017) indikator pengembangan sumber daya manusia ada beberapa yaitu:

1. Motivasi

Motivasi adalah daya penggerak internal atau eksternal yang memicu semangat dan kegigihan individu dalam meraih tujuan yang

diidamkan. Sumbernya bisa dari arahan pemimpin yang menumbuhkan ambisi untuk berkuasa dan mengelola lingkungan sekitar, atau dari dalam diri yang mendorong keinginan untuk berkontribusi nyata dalam setiap tindakan.

2. Kepribadian

Merupakan Identitas perilaku seseorang, yang meliputi kebiasaan, sikap mental, dan sifat-sifat khas, berkembang seiring dengan relasi antarindividu. Kepribadian memiliki keterkaitan yang kuat dengan nilai-nilai personal, aturan sosial, dan pola bertindak, serta mencerminkan kapasitas individu untuk mempertahankan kejujuran dan keselarasan antara perkataan dan perbuatan, termasuk di dalamnya aspek etika dan moralitas.

3. Keterampilan

Keterampilan merujuk pada kompetensi atau keahlian yang dibutuhkan untuk menuntaskan suatu pekerjaan atau tugas. Melalui proses pelatihan yang terstruktur, kemampuan Pegawai dapat ditingkatkan secara signifikan. Pengembangan keterampilan ini dapat berasal dari potensi bawaan atau melalui pembelajaran dan praktik yang terarah.

2.2.5. Manfaat Pengembangan SDM

1. Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan spesialisik, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang butuh dan utuh.
2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan, antara lain adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknis maupun intelektual, saling

menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.

3. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para Pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sabar diperintah oleh para manajer.
4. Meningkatkan semangat kerja seluruh Pegawai dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial.
6. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalistik.
7. Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan anggota.

2.2.6. Kendala-kendala pengembangan SDM

Menurut (Putro, 2023:44-45) kendala dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengembangan sumber daya manusia sering kali terhambat oleh beberapa faktor krusial yang perlu diperhatikan:

1. Ketersediaan Infrastruktur Pelatihan yang Tidak Memadai
Fasilitas serta sarana dan prasarana yang esensial untuk mendukung program pelatihan dan pendidikan masih jauh dari ideal, bahkan seringkali buruk. Kondisi ini secara signifikan mempersulit dan memperlambat kelancaran proses pengembangan SDM.
2. Kualitas Pengajar yang Kurang Optimal
Sulit sekali menemukan pelatih atau instruktur yang bukan hanya ahli di bidangnya, tetapi juga cakap dalam menyampaikan pengetahuannya kepada peserta. Akibatnya, tujuan pelatihan kerap tidak tercapai. Sebagai contoh, ada pengajar yang sangat pandai,

namun kurang memiliki kemampuan mengajar dan berkomunikasi yang efektif, sehingga keahliannya hanya bermanfaat bagi dirinya sendiri.

3. Keberagaman Latar Belakang Peserta

Peserta pelatihan memiliki latar belakang yang bervariasi, baik dari segi jenjang pendidikan, pengalaman kerja, maupun usia. Hal ini menimbulkan kesulitan dalam pelaksanaan pelatihan karena perbedaan daya tangkap, persepsi, dan kemampuan penalaran mereka terhadap materi yang disampaikan.

4. Kurikulum yang Tidak Relevan

Kurikulum yang diterapkan dan diajarkan seringkali kurang sesuai, tidak relevan, atau bahkan tidak sistematis dalam mendukung pencapaian tujuan yang diharapkan dari pekerjaan atau jabatan peserta. Merancang kurikulum serta menentukan alokasi waktu pengajaran yang tepat menjadi tantangan tersendiri.

5. Keterbatasan Anggaran

Dana yang dialokasikan untuk kegiatan pengembangan SDM sangat minim. Kondisi ini sering memaksa pelaksanaan program secara tidak optimal, bahkan mengabaikan standar yang dibutuhkan untuk pelatih dan sarana penunjang.

2.2. Konsep Bimtek

2.3.1. Pengertian Bimtek

Bimtek adalah proses pengembangan kemampuan yang berfokus pada peningkatan keterampilan individu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berbeda dengan pendidikan formal yang lingkupnya lebih luas dan bertujuan mengembangkan individu secara umum, pelatihan lebih berorientasi kejuruan dan biasanya dilaksanakan dalam lingkungan organisasi. Pelatihan modern kini terintegrasi dengan pembelajaran berkelanjutan, menekankan kinerja dan mendukung strategi bisnis, serta merupakan bagian penting dalam pengembangan aset tak berwujud suatu perusahaan (Offering C, 2017:130). Sedangkan menurut Mondy

mendefinisikan tentang Bimtek merupakan kegiatan atau usaha yang dikonsep untuk memberi para pembelajar, pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini (Monday, 2008). Menurut Dessler menjelaskan definisi Bimtek sebagai proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan Pegawai baru untuk melakukan pekerjaan mereka. (Dessler G. 2009). Definisi ini menekankan pentingnya Bimtek dalam membekali Pegawai dengan kemampuan yang diperlukan agar mereka dapat bekerja secara efektif.

Menurut Sikula berpendapat bahwa Bimtek adalah proses pendidikan jangka pendek yang sistematis dan terorganisasi, dengan tujuan agar pegawai manajerial dapat mempelajari pengetahuan konseptual dan teoretis (Sikula, 2015). Definisi ini memberikan penekanan pada aspek pendidikan formal dalam Bimtek, serta fokus pada pengembangan pengetahuan konseptual dan teoretis, khususnya bagi pegawai manajerial.

Definisi ini sepakat bahwa Bimtek bertujuan untuk meningkatkan kemampuan Pegawai agar mereka bisa bekerja lebih efektif. Bimtek adalah cara untuk mengajarkan Pegawai kemampuan baru agar mereka bisa bekerja lebih baik, tujuannya adalah untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka, baik sekarang maupun di masa depan. Bimtek merupakan cara perusahaan menginvestasikan waktu dan sumber daya mereka kepada para pegawai, agar pegawai tersebut dapat berkembang dan juga dapat memajukan perusahaan atau Instansi.

2.3.2. Tujuan Bimtek

Tujuan Bimtek secara umum adalah untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) agar mampu memberikan pelayanan publik yang lebih baik. Menurut (Offering C, 2017:131-132). Bahwa Tujuan Bimtek di kelompokkan menjadi 7 bidang yaitu:

- a) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan.
- b) Adaptasi Teknologi.
- c) Konsistensi Karyawan Baru.

- d) Mengidentifikasi dan menyelesaikan berbagai masalah operasional.
- e) Mempersiapkan karyawan agar siap mengambil tanggung jawab yang lebih besar.
- f) Memperkenalkan karyawan dengan visi, misi, dan struktur organisasi
- g) Mendukung pemenuhan kebutuhan pertumbuhan dan pengembangan pribadi karyawan.

2.3.3. Manfaat Bimtek

Menurut (Offering C, 2017:132). Bahwa Manfaat Bimtek terbagi atas 2 yaitu:

1. Manfaat Bimtek Bagi Pegawai

- a) Pengambilan Keputusan dan Pemecahan Masalah: Karyawan akan dibekali untuk membuat keputusan yang lebih tepat dan menyelesaikan berbagai masalah dengan efektif.
- b) Internalisasi Melalui Pelatihan dan Pengembangan: Melalui program bimtek dan pengembangan yang terstruktur, elemen-elemen penting seperti peningkatan motivasi, pengakuan atas kinerja, pencapaian pribadi, kesempatan untuk bertumbuh, rasa tanggung jawab, dan kemajuan karier akan diserap dan diwujudkan dalam diri karyawan.
- c) Menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan kepemimpinan, keterampilan berkomunikasi dan sikap.
- d) Meningkatkan pemberian pengakuan dan perasaan kepuasan pekerjaan serta mengarahkan seseorang pada tujuan personal sambil memperbaiki.
- e) Keterampilan berintegrasi
- f) Memuaskan kebutuhan personal bagi karyawan (yang dilatih).

2. Manfaat Bagi Perusahaan

- a) Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan pada semua tingkat perusahaan dan modal pekerja.
- b) Membantu orang mengidentifikasi tujuan Perusahaan.
- c) Membantu menciptakan citra perusahaan yang lebih baik lagi dan meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja.
- d) Memperbaiki hubungan atasan dan bawahan dan pengembangan perusahaan.
- e) Membantu dan mengembangkan keterampilan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap yang baik dan aspek-aspek lainnya yang menampilkan pekerja dan manajer yang sukses serta memperbaiki hubungan antara pekerja dan manajemen,
- f) Menstimuli pengelolaan atau penanganan terjadinya banyak pemecatan dan membantu karyawan dalam menyesuaikan diri dalam perubahan yang ada serta membantu dalam mengatasi konflik dan juga menjaga stress dan tensi..

2.3. Konsep Kinerja

2.4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja Pegawai mencerminkan sejauh mana efektif, produktif, dan berkualitas pekerjaan mereka, serta kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi. Kinerja ini diukur berdasarkan standar yang ditetapkan perusahaan menurut Mathis & Jackson, menekankan bahwa kinerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan strategi dan hasil organisasi (L Mathis & H Jackson, 2006). Artinya, kinerja pegawai dan departemen harus selaras dengan tujuan strategis organisasi agar dapat menghasilkan hasil yang diinginkan. Menurut Bangun, 2012 definisi kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) (Bangun, Kinerja Karyawan, 2012). Hal ini berarti bahwa kinerja dinilai berdasarkan seberapa baik seseorang memenuhi standar dan harapan yang ditetapkan untuk pekerjaan mereka.

Hasil kerja yang ditunjukkan oleh Pegawai dalam menjalankan tugas-tugas mereka hal ini sangat penting bagi organisasi karena secara langsung

memengaruhi pencapaian visi dan misi perusahaan, Kinerja yang baik dari Pegawai dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi, Kinerja Pegawai mencakup kualitas kerja, produktifitas, dan kontribusi yang diberikan kepada organisasi (Suryani, Ayu Putu Sugianingrat, & Dewi Indah Sri, 2020).

Berdasarkan kutipan di atas menunjukkan adanya keterkaitan erat antara kinerja individu pegawai dengan hasil yang ingin dicapai oleh organisasi. Kinerja individu yang baik akan mendukung pencapaian tujuan organisasi, dan sebaliknya sehingga dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang harus sesuai dengan strategi organisasi dan memenuhi persyaratan pekerjaan, serta dinilai berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

2.4.2. Indikator Kinerja

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

1. Kuantitas pekerjaan

Setiap bentuk standar pengukuran yang terkait dengan volume atau kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan, yang dapat direpresentasikan dalam bentuk numerik atau ekuivalennya.

2. Efisiensi

Melakukan tugas dengan baik dan benar, menggunakan berbagai sumber daya secara bijak, serta dengan cara yang paling hemat biaya.

3. Disiplin Kerja

Kepatuhan terhadap segala hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif

Kemampuan untuk mengambil keputusan dan bertindak tepat tanpa perlu arahan, mampu mengidentifikasi hal yang perlu dikerjakan dari lingkungan sekitar, dan terus berusaha melakukan sesuatu meskipun menghadapi tantangan.

5. Ketelitian

Sejauh mana hasil pekerjaan sesuai dengan target atau tujuan yang telah ditetapkan.

6. Kepemimpinan

Proses di mana seorang pemimpin memengaruhi atau memberikan teladan kepada bawahan untuk mencapai sasaran organisasi.

7. Kejujuran

Salah satu karakter manusia yang cukup menantang untuk diterapkan dalam praktik sehari-hari.

8. Kreativitas

Proses mental yang mendorong munculnya ide atau pengetahuan baru.

2.4.3. Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja menurut (Wibowo, 2011) tujuan kinerja berpusat pada upaya menyelaraskan ekspektasi kinerja individu dengan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Ketika upaya individu dalam mencapai target pribadinya sejalan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan, hal ini akan menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut (Wibowo, 2010) lebih lanjut menjelaskan bahwa terdapat beberapa tingkatan tujuan yang saling berkaitan dalam sebuah organisasi:

a. Tingkat Korporat:

Pada level ini, tujuan-tujuan yang ditetapkan terkait erat dengan visi, misi, nilai-nilai inti, dan rencana strategis jangka panjang perusahaan secara menyeluruh untuk diwujudkan. Ini adalah panduan utama bagi seluruh elemen organisasi.

b. Tingkat Manajemen Senior:

Tujuan di level ini merumuskan kontribusi spesifik yang diharapkan dari jajaran manajemen senior dalam rangka mencapai sasaran organisasi yang lebih besar. Mereka bertanggung jawab untuk menerjemahkan strategi korporat ke dalam rencana yang lebih konkret.

c. Tingkat Unit Bisnis, Fungsional, atau Departemen:

Pada tingkatan ini, tujuan-tujuan dihubungkan dengan target dan proyek spesifik yang harus diselesaikan oleh setiap unit bisnis, fungsi,

atau departemen guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Ini memastikan setiap bagian organisasi memiliki peran yang jelas.

d. **Tingkat Tim:**

Tujuan di level tim berfokus pada akuntabilitas kolektif dan kontribusi yang diharapkan dari setiap tim. Ini memastikan setiap kelompok kerja memiliki arah yang jelas dan bertanggung jawab atas bagian mereka dalam mencapai tujuan yang lebih besar.

e. **Tingkat Individu:**

Ini adalah tingkatan di mana tujuan berkaitan dengan akuntabilitas pribadi, hasil-hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan setiap individu. Fokusnya adalah pada hasil yang diharapkan dicapai oleh setiap karyawan dan bagaimana kontribusi mereka mendukung kinerja tim, departemen, atau organisasi secara keseluruhan.

2.4. Hubungan Bimtek dalam meningkatkan Kinerja

Bimtek bertujuan untuk meningkatkan kemampuan Pegawai. Kemampuan yang meningkat memungkinkan Pegawai bekerja lebih efektif. Kinerja individu yang baik mendukung pencapaian tujuan organisasi sehingga Bimtek secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan kelompok. Pengaruh Bimtek terhadap kinerja Pegawai adalah dampak positif yang diberikan oleh program Bimtek terhadap kemampuan dan hasil kerja Pegawai. Bimtek yang dirancang dan dilaksanakan dengan baik dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap Pegawai, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih baik. Aspek-aspek pengaruh Bimtek terhadap kinerja Pegawai : Bimtek dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, kinerja kerja, motivasi dan semangat untuk bekerja, kualitas produk atau layanan yang lebih baik, dan tingkat kesalahan yang lebih rendah.

Beberapa penelitian menunjukkan hubungan positif antara Bimtek dengan kinerja Pegawai. (Sari, 2023) menemukan bahwa Bimtek dan pengembangan Sumber Daya Manusia, baik secara terpisah maupun bersamaan, berdampak signifikan terhadap kinerja staf pengajar, menandakan bahwa program-

program tersebut efektif. Demikian pula, (Pasaribu, 2023) melaporkan bahwa Bimtek secara individu dan Bimtek serta pengembangan Sumber Daya Manusia secara bersamaan meningkatkan kinerja pegawai.

Namun, penelitian oleh (Ihsani dan Rini, 2023) memberikan gambaran yang sedikit berbeda. Mereka menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Pegawai, sementara Bimtek memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan, ini menunjukkan bahwa meskipun kedua variabel tersebut berkontribusi pada kinerja Pegawai, pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki dampak yang lebih besar dibandingkan Bimtek.

Secara ringkas, penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa Bimtek dan pengembangan sumber daya manusia umumnya berdampak positif terhadap kinerja Pegawai, meskipun tingkat pengaruhnya dapat bervariasi. pengembangan sumber daya manusia tampaknya memiliki dampak yang lebih kuat dibandingkan Bimtek dalam beberapa kasus.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mintawati, 2023) menunjukkan bahwa Bimtek dan pengembangan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja Pegawai. Ini terlihat dari peningkatan kemampuan Pegawai dalam melayani pelanggan, peningkatan kualitas layanan, peningkatan produktivitas, serta terciptanya kepuasan pelanggan dan loyalitas Pegawai. Hasil ini menegaskan bahwa Bimtek memiliki pengaruh penting dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, yang tercermin dari hasil kerja Pegawai.

Sejalan hasil penelitian (Nabila & Helmina, 2024) menunjukkan bahwa Bimtek memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap baik disiplin kerja maupun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Akan tetapi Bimtek berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak dalam konteks Jasa Raharja Cabang Jawa Timur. Hal ini disebabkan oleh kendala-kendala yang muncul dalam pelaksanaan Bimtek secara online dan pembelajaran mandiri (*self-learning*), meskipun metode ini dirancang untuk menyesuaikan dengan kebutuhan pegawai.

2.5. Penelitian Terdahulu

Dalam pandangan (Creswell, 2020), penelitian sebelumnya adalah kompilasi dari hasil-hasil studi yang telah dilakukan di bidang yang sama atau serupa. Maksud utama dari peninjauan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui apa yang telah dipahami dan apa yang belum terungkap dalam suatu bidang, serta untuk menentukan area yang memerlukan penelitian lebih lanjut.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Khadijah, 2017)	Efektivitas Bimtek Kompetensi Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Smpn 1 Batang Gangsal	Deskriptif kualitatif	Efektivitas Bimtek kompetensi di SMP Negeri 1 Batang Gangsal telah terkonfirmasi. Pasca-Bimtek, terlihat adanya perubahan positif dalam praktik mengajar guru, ditandai dengan penyegaran metode pembelajaran, penguasaan materi yang lebih mendalam, peningkatan keterampilan mengajar, dan penguatan kemampuan pedagogik.

				Perubahan perilaku ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 1 Batang Gangsal.
2.	(Fasha & Karsudjono, 2023)	Efektivitas Pendidikan dan Bimtek dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara pada badan pengembangan sumber daya manusia daerah provinsi kalimantan selatan	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pendidikan dan Bimtek dalam peningkatan kinerja ASN sudah berjalan efektif, dengan faktor pendukung berupa sarana dan prasarana yang memadai, fasilitator dan dosen yang kompeten, serta sertifikat ISO 9001:2008 yang menjadi jaminan mutu. Sedangkan faktor penghambatnya adalah alokasi anggaran yang belum memadai

				dan adanya pandemi Covid 19. Upaya peningkatan efektivitas pendidikan dan Bimtek adalah dengan mengintensifkan dan meningkatkan kuantitas pendidikan dan Bimtek yang dilaksanakan.
3.	(Makhsudin, Ma'arif, & Sahudi, 2024)	Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Balai Latihan Kerja Surabaya	Kualitatif	Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Balai Latihan Kerja (BLK) Surabaya, temuan penelitian menunjukkan bahwa upaya pengembangan sumber daya manusia (pegawai atau instruktur) dilakukan melalui: • Program pendidikan dan pelatihan (Diklat)

				• Bimbingan teknis (Bimtek) Bimtek diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas.
4.	(Muarsarsar, 2022)	Strategi pengembangan sumberdaya manusia dalam Meningkatkan kinerja aparatur pada badan kepegawaian Dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten sarmi	Kualitatif	Hasil dari penelitian ini adalah: 1) Strategi pengembangan sumber daya manusia di BKPSDM Kabupaten Sarmi belum berjalan secara optimal dan efektif berdasarkan temuan, sebagai berikut: a) Peningkatan pengembangan aparatur secara formal dan informal tidak baik

				b) Peningkatan pengembangan karir aparatur, yaitu pemberian promosi kepada pegawai yang berprestasi, tidak terlaksana dengan baik, c) Peningkatan Sistem Merit dalam Manajemen Kepegawaian, yaitu penempatan pegawai sesuai dengan bidang dan latar belakang disiplin pegawai kurang terlaksana dengan baik
5.	(Douw & Aedah, 2021)	Analisis kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan pengembangan karir pegawai di dinas perhubungan kabupaten nabire	Kualitatif	Analisis Kebijakan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Nabire Kebijakan peningkatan kualitas SDM dilakukan dengan

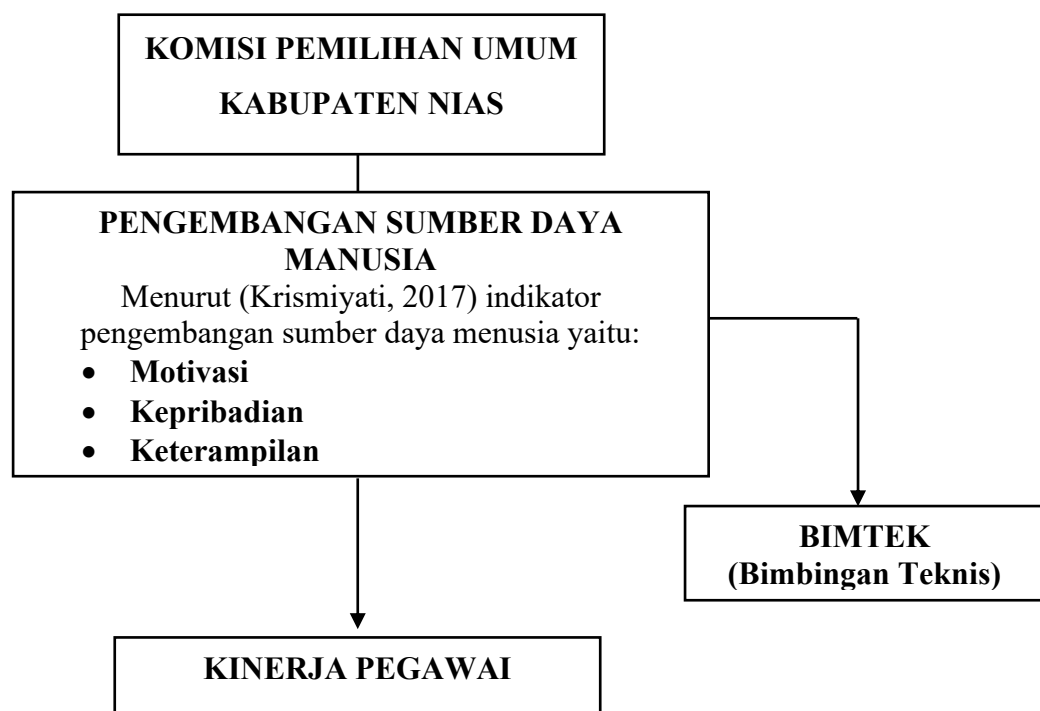
				mengikutkan pegawai dalam Diklat (Pendidikan & Latihan) dan Bimtek (Bimbingan Teknis) untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian (softskill).
--	--	--	--	---

Sumber: Olahan Peneliti, 2025.

2.6. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model pemikiran tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai Fenomena yang penting. Kerangka berpikir akan menjelaskan secara teoritis antara variabel yang akan diteliti

Menurut (Sugiyono, 2020) kerangka berpikir adalah sebuah gambaran konseptual yang menyajikan hubungan antara variabel yang satu dengan yang lainnya dalam bentuk diagram atau uraian, yang menggambarkan jalannya proses penelitian.



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir

Dari gambar 2.1 menunjukkan bahwa fokus dari kerangka berpikir ini adalah pada peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias Dimana peningkatan kinerja pegawai dilakukan dengan adanya pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan motivasi, kepribadian, dan keterampilan pegawai akan memberikan dampak pada Kinerja Pegawai. Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia adalah melalui bimbingan teknis. BIMTEK ini kemudian juga

diharapkan berkontribusi pada peningkatan Kinerja Pegawai, dari Kinerja Pegawai akan bermuara pada Peningkatan Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Nias. Ini merupakan tujuan akhir dari kerangka berpikir ini, yaitu bagaimana upaya pengembangan sumber daya manusia melalui BIMTEK, dapat meningkatkan kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias.