

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Review Hasil Penelitian Terdahulu

Dengan adanya penelitian terdahulu dapat mempermudah pengumpulan data skripsi. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu :

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Roy Irawan dan Handayani (2018) dengan judul "Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Relasi Abadi Jakarta". Tujuan pada penelitian ini yaitu menentukan pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Relasi Abadi Jakarta. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data seperti kuesioner dengan jumlah responden 40 orang. Teknik pengumpulan analisis data yang digunakan yaitu Uji t, koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2) dan teknik analisa data menggunakan regresi linier sederhana. Dalam menguji analisis data tersebut menggunakan piranti lunak (software) SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 22.0. Maka hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut : Adanya pengaruh signifikan disiplin (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Relasi Abadi Jakarta dapat dilihat dari nilai Koefisien determinasi sebesar 0,374 yang artinya disiplin mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 37,4% dan variabel lain mempengaruhi sisanya di PT. Relasi Abadi.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Sandhi Fialy Harapan dan Satria Tirtayasa (2020) dengan judul "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu". Tujuan pada penelitian ini adalah mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif. Penelitian ini mengumpulkan data sampel penelitian dengan cara mengisi angket. Populasi pada data penelitian ini terdapat 35 orang karyawan di PT. Angkasa Pura II Persero Cabang Kualanamu. Hasil penelitian ini berpengaruh secara simultan yaitu hasil uji F mendapat nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ adalah $27,724 \geq 2,91$

dengan signifikan $0,000 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima maka ada pengaruh antara motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Erwin dan Suhardi (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wonder Tren Indonesia”. Tujuan studi penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Wonder Tren Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan terdapat 105 responden pada sampelnya. Dalam menguji data tersebut menggunakan analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Alat yang digunakan dalam menguji data tersebut pada penelitian ini menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 25. Hasil dari penelitian ini mendapat hasil uji t dengan t_{hitung} 5,454 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,65993 serta nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari sig 0,05 maka hipotesis tersebut motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Wonder Trend Indonesia. Nilai pelatihan diperoleh 0,380 maka positif terhadap kinerja karyawan karena nilai variabelnya meningkat 1% dan nilai kinerja karyawan tersebut sebesar 0,380. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t_{hitung} sebesar 4,265.

Penelitian keempat yang dilakukan oleh Sammy Firwish dan Suhardi (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Graha Dwi Perkasa”. Tujuan studi penelitian ini yaitu menentukan pengaruh dari variabel independen untuk variabel dependen. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan mengukur nilai variabel yang ada dengan sampel tersebut. Teknik pengambilan menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui antar variabel yang sudah ditentukan antara hubungan motivasi, disiplin dan studi pustaka. Teknik pengukuran yang digunakan yaitu skala likert dan data kuesioner disebarkan di PT. Graha Dwi Perkasa. Hasil penelitian yang ditemukan yaitu hasil uji hipotesis

1. (H_1), bahwa t menunjukkan t_{hitung} pada variabel motivasi (X_1) sebesar $5,826 > t_{tabel}$ 1,65870 untuk kinerja karyawan tersebut. Maka hipotesis tersebut ber-

pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Dwi Perkasa.

2. Untuk hasil hipotesis (H2) yaitu t hitung pada disiplin sebesar $4,115 > t$ tabel $1,65870$ dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Dwi Perkasa.

Penelitian kelima yang dilakukan oleh Wike Syafitri (2017) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pengamanan PT. Angkasa Pura II Pekanbaru”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II Pekanbaru. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan populasi sebanyak 135 orang karyawan PT. Angkasa Pura II Pekanbaru. Sampel yang disebarkan menggunakan sampel acak (random sampling). Skala likert dijadikan teknik dalam mengukur bagaimana persepsi responden terhadap fenomena didalamnya dengan sesuai. Hasil penelitian yang didapat yaitu pelatihan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Pekanbaru dengan nilai adjusted R square yang didapat $0,454$ (45,4%) . Namun motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian keenam yang dilakukan oleh Ellisya Mindari (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rahmany Sekayu”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pengumpulan data skala likert atau kuesioner dan dokumentasi dengan teknik sampel jenuh, populasi sejumlah 117 orang. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini bahwa

1. Motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STIER Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STIER Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.

3. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STIER Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.

Untuk pengembangannya pimpinan harus memberikan penghargaan bagi karyawan yang bekerja dengan baik dengan keterampilan yang ada. Setiap pertemuan yang dilakukan harus intensif dalam berkomunikasi dengan setiap masalah yang ada di STIER Sekayu .

Penelitian ketujuh adalah jurnal international oleh Kiruja EK dan Elegwa Mukuru (2013) dengan judul “Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya”. Tujuan penelitian ini yaitu melihat pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan di lembaga pelatihan teknis tingkat menengah publik di Kenya. Sampel yang didapat sebanyak 315 responden seperti administrator sasaran, kepala departemen, staff pengajar serta non staf pengajar. Pengumpulan data menggunakan skala likert pada kuesionernya. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan lembaga pelatihan teknis tingkat menengah negeri di kenya. Motivasi juga mampu memberi hubungan yang positif untuk kinerja karyawan menunjukkan analisis korelasi yang signifikan secara statistik ($p\text{-value} < 0,05$).

Penelitian kedelapan yang dilakukan oleh Ali Halawi & Nada Haydar (2018) dengan judul “Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib & Alami Companies”. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja karyawan dari dua perusahaan di Lebanon - Perusahaan Bonjus dengan perusahaan Khatib dan Alami. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan responden. Alat yang digunakan dalam menguji data tersebut pada penelitian ini menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 20. Jenis penelitian untuk mengumpulkan data menggunakan data primer dengan sampel 303 yang menjadi responden. Hasil penelitian ini bahwa pelatihan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian Kesembilan yang Dilakukan Oleh Said Abdi Mohamud Et Al (2017) Dengan Judul “ The Effect Of Motivation On Employee Performance: Case Study In Hormuud Company In Mogadishu Somalia. Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui bahwa motivasi dapat mendorong dan berpengaruh terhadap tingkat kinerja bagi karyawan di Mogadishu Somalia. Pada perusahaan hormuud di Mogadishu Somalia terdapat populasi sebanyak 5000 dengan jumlah 60 sebagai sampel penelitian. Teknik dalam mengumpulkan data tersebut menggunakan kuesioner berupa persentase, frekuensi, grafik dan analisis regresi dengan program SPSS versi 16. Hasil dari penelitian ini yaitu pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. karyawannya lalu termotivasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan hormuud di Mogadishu Somalia. Setiap karyawan perlu mendapatkan motivasi untuk mempertahankan dan mengembangkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi agar dapat dilakukan secara efektif.

2.2 Landasan Teori

2.2.1. Pengertian Disiplin

Disiplin yaitu perilaku yang muncul pada organisasi baik di dalam maupun diluar perusahaan yang terjadi pada setiap manusia. Dengan mentaati dan mengikuti aturan yang ada terhadap peraturan yang di berlakukan setiap individu akan menerima konsekuensi jika tidak mentaati aturan tersebut.

Menurut Hasibuan (2018:193) Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

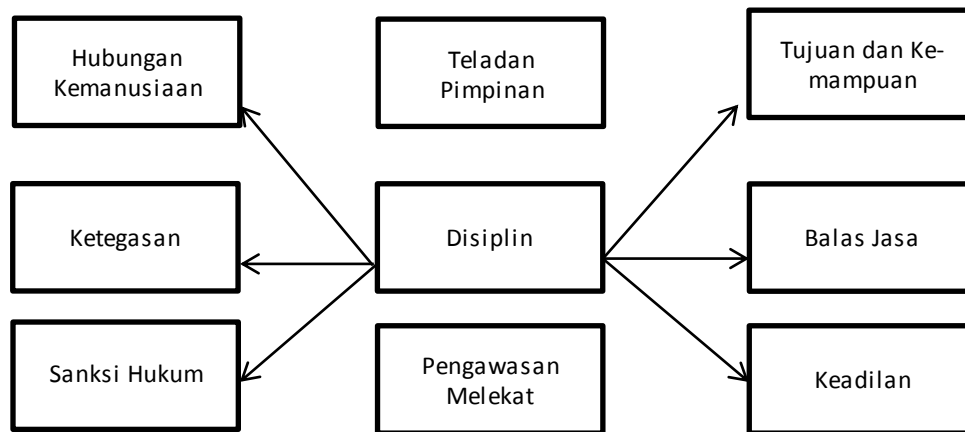
Menurut Darmawan (2013:41) Disiplin merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Berdasarkan dari pengertian Disiplin diatas, dapat disimpulkan disiplin itu merupakan suatu tindakan yang setiap seseorang lakukan dalam bentuk perasaan mentaati aturan yang berlaku sesuai prosedur perusahaan. Tujuan dari disiplin

adalah melatih seseorang untuk selalu bertanggung jawab atas dirinya sendiri terhadap perilaku yang salah dan kemudian dapat dievaluasi untuk mengembangkan dirinya menjadi yang lebih baik.

2.2.1.1. Indikator Disiplin

Berikut ini tabel indikator disiplin dalam bekerja :



Gambar 2.1 Indikator Kedisiplinan

Dalam melihat indikator kedisiplinan terhadap kinerja. Menurut Hasibuan (2013:194) terdapat delapan, diantaranya :

a. Tujuan dan Kemampuan

Kemampuan untuk mencapai tujuan yang jelas dan menantang secara ideal untuk karyawan. Maka karyawan tersebut harus bersungguh-sungguh untuk bekerja dan selalu disiplin dengan apa yang dibebankan.

b. Teladan bagi Pimpinan

Menjadi peran penting untuk pimpinan ketika menjalankan kedisiplinan karyawan karena akan menjadi teladan untuk para karyawan bawahnya. Contohnya pimpinan harus jujur, bersikap adil, dan disiplin.

c. Adanya Balas Jasa

Dalam hal balas jasa sangat mendorong kedisiplinan setiap karyawan baik

berupa gaji maupun kesejahteraan karena mampu membuat karyawan menjadi puas terhadap pekerjaannya atau tempat bekerja. Kedisiplinan akan meningkat jika karyawan mempunyai kecintaan untuk pekerjaannya sendiri.

d. Keadilan

Merupakan salah satu dorongan yang menciptakan kedisiplinan bagi karyawan karena adanya ego untuk saling dipedulikan dengan yang lain.

e. Pengawasan yang melekat

Yaitu dilakukan secara efektif dan sesuai untuk menciptakan kedisiplinan bagi karyawan di perusahaan. Setiap pimpinan harus melakukan pengawasan baik secara tingkah laku, etika, dan prestasi yang didapatkan oleh bawahannya

f. Sanksi Hukuman

Memiliki peran yang sangat dibutuhkan dalam menjalankan kedisiplinan. Jika sanksi yang didapatkan berat, maka karyawan akan taat dengan aturan yang berlaku tersebut.

g. Ketegasan

Pemimpin yang tegas akan memberikan dorongan kepada karyawannya mengenai pentingnya kedisiplinan dan harus berani memberikan sanksi tegas bagi mereka yang tidak taat aturan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Jika semua karyawan bisa menjadi hubungan yang harmonis maka kedisiplinan akan tercipta dengan baik pada perusahaan tersebut.

2.2.2. Pengertian Motivasi

Motivasi sangat penting dalam kehidupan sehari-hari seseorang menjadi pribadi yang lebih baik. Bila motivasi yang ingin dicapai dapat teraih, maka bisa mempengaruhi peningkatan kinerjanya secara signifikan.

Menurut Sunyoto (2012:456) motivasi merupakan sebagian keadaan yang memberi stimulasi, arahan, dan pemeliharaan sikap yang ada keterkaitannya dengan lingkungan kerja yang akhirnya memunculkan tingkat kinerja yang secara bergilir bisa memberi hasil dalam wujud apresiasi pada karyawan.

Dari pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa suatu hal yang dapat meningkatkan seseorang mencapai suatu tujuan agar tercapai tanpa unsur paksaan dan secara psikologis adanya kemauan untuk melakukannya.

2.2.2.2. Indikator Motivasi

Menurut Santoso dalam Sunyoto (2018:61) terdapat beberapa indikator yang motivasinya dari teori Maslow yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang termasuk dalam kebutuhan pangan dan tempat tinggal.

2. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan keamanan adalah kebutuhan manusia yang bebas dari ancaman

3. Kebutuhan sosialisasi

Kebutuhan yang meliputi adanya kasih sayang,diterima dengan baik,rasa memiliki dan dimiliki, serta persahabatan.

4. Kebutuhan martabat

Kebutuhan yang meliputi kebutuhan akan harga diri dan penghargaan dari orang lain seperti pengakuan akan harga diri terhadap suatu prestasi yang telah dicapai.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan yang meliputi tercapainya potensi diri dan pemenuhan diri untuk melakukan pekerjaan yang disukainya dengan menggunakan potensi dan bakat yang dimiliki.

2.2.3 Pelatihan

Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun lama untuk mendapatkan edukasi mengenai lingkungan di pekerjaannya. Keterampilan yang dimiliki masing-masing karyawan harus diberi dorongan seperti motivasi baik secara lisan maupun tulisan.

Menurut Rivai (2014:164) Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2015:284) Pelatihan berarti memberikan karyawan baru atau karyawan lama sebuah keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas mereka.

Dalam beberapa pengertian pelatihan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses menyesuaikan karyawan untuk belajar membentuk sebuah keahlian dan pengetahuan yang akan dipakai di kemudian hari. Proses pelatihan untuk kinerja di perusahaan yang terus berkembang dari sisi ekonomis maupun secara teknologi yang semakin hari semakin maju di setiap waktunya. Pelatihan dapat menciptakan hal yang positif untuk perusahaan baik dari segi keterampilan yang dimiliki, perilaku masing-masing karyawan maupun kompetensi dibidang tertentu. Seiring berkembangnya pengetahuan dan teknologi yang semakin hari semakin canggih pelatihan memiliki peran dalam mengolah karyawan untuk lebih kreatif dalam mengemukakan ide-ide inovatif untuk mendapat tujuan yang diinginkan.

2.2.3.1 Indikator Pelatihan

Pelatihan mempunyai beberapa indikator menurut Mangkunegara (2011) diantaranya yaitu :

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
2. Para pelatih harus memiliki kualifikasi yang memadai
3. Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

4. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan dan pengembangan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

2.2.4 Kinerja

Dalam manajemen kinerja sangat penting guna meningkatkan dan mengembangkan seluruh karyawan dengan menggunakan sarana yang ada serta menjalankan fungsi manajemen tersebut. Manajemen harus mampu meningkatkan hasil kinerja yang memuaskan bagi perusahaan. Menurut Moehariono (2012: 95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai atas kinerja seseorang atau suatu kelompok atas tanggung jawab dalam mencapai tujuan.

2.2.4.2. Indikator Kinerja

Kinerja memiliki beberapa indikator menurut Susanti & Mardiana (2018:188) diantaranya adalah :

1. Kualitas Pengerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan tingkat kinerja pegawai yang memuaskan yang dijadikan acuan oleh perusahaan untuk ditetapkan sebagai standar.

2. Inisiatif

Dalam upaya meminimalisasi kesalahan dalam pekerjaan pegawai sebaiknya memiliki inisiatif atau mengerjakan tugasnya dengan mandiri dan kesadaran diri yang tinggi.

3. Kecepatan

Setiap pekerja mampu melaksanakan tugasnya dengan standar waktu yang telah ditetapkan sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa cepat yang mendorong meningkatnya kinerja dan kepuasan dalam melaksanakan perannya pada perusahaan

4. Kemampuan

Pekerja diwajibkan melakukan perannya dengan memaksimalkan kemampuan diri, menggunakan seluruh knowledge yang telah ditetapkan sesuai dengan standar yang berlaku, dan mengarahkan keterampilan yang ada sesuai dengan segala hal yang telah ditetapkan dalam perusahaan tersebut.

5. Komunikasi

Komunikasi antar pekerja harus dilakukan dengan baik, baik antarpekerja satu tingkat ataupun dengan atasan untuk meminimalisasi kesalahan dalam pekerjaan yang dilakukan sehingga tercapai tujuan bersama.

2.3. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.3.1 Pengaruh Disiplin dengan Kinerja karyawan

Perusahaan dikatakan berhasil jika selalu menerapkan disiplin dalam bekerja. Disiplin dapat memunculkan efisiensi yang tinggi untuk mengurangi pemborosan tenaga dan waktu. Ketika disiplin itu diterapkan dapat mencegah terjadinya kecerobohan, perlengkapan kerja dan kerusakan lainnya. Perusahaan tidak akan optimal jika disiplin kerja tidak dijalankan dengan baik oleh karyawannya. Jika para karyawan tidak disiplin dalam menjalankan kinerjanya maka akan menjadi penghambat dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan tersebut. Dengan disiplin karyawan dilatih untuk selalu mengatur pola sikap, perilaku sehari-hari, meningkatkan pengetahuan untuk bekerja dengan kooperatif dalam memperbaiki kinerjanya. Peneliti Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa dengan berpegang pada peraturan yang ada diharapkan tujuan organisasi dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Variabel disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

2.3.2 Pengaruh Motivasi dengan Kinerja karyawan

Peneliti Kadarisman (2014) mengemukakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang penting bagi kinerja setiap karyawan karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik maka motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Prestasi bawahan akan meningkat jika pemimpin selalu memberi dorongan dengan memberikan kebutuhan yang dibutuhkan para karyawannya baik ekonomi maupun non ekonomi. Semua itu tergantung dari pemimpin yang menjalankannya apakah perusahaan itu berhasil atau tidak dalam menuntut karyawannya untuk lebih aktif dan kerja keras dalam mencapai tujuannya.

2.3.3 Pengaruh Disiplin dengan Pelatihan

Pelatihan dalam pekerjaan tidak akan berjalan dengan baik jika tidak disertai disiplin pada karyawan itu sendiri. Karyawan harus menyadari bahwa aturan yang sudah diberlakukan dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Peneliti Mahastuti (2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja harus memperhatikan tingkat pelatihan kerja secara optimal untuk meningkatkan kemauan kerja setiap karyawan.

2.3.4 Pengaruh Motivasi dengan Pelatihan

Pemimpin harus memberi motivasi yang baik untuk karyawannya dari segi apapun seperti sesama karyawan saling bertukar informasi atau berdiskusi untuk hal yang lebih baik. Peneliti Suhardi (2015) mengemukakan bahwa pelatihan dapat dijadikan pembelajaran materi-materi untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan dalam memotivasi karyawan dalam berperilaku profesional.

2.3.5 Pengaruh Pelatihan dengan Kinerja

Peneliti Marjaya & Pasaribu (2019) mengemukakan bahwa pelatihan mempunyai metode yang dapat menunjang karyawan ke arah yang lebih profesional sesuai dengan keinginan perusahaan. Pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Pelatihan terhadap kinerja

juga dapat mengevaluasi pekerjaan yang dijalankan setiap karyawan apakah berkembang menjadi lebih baik lagi atau menurun.

2.4. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan uraian teori tersebut, maka pada penelitian ini dapat di gambarkan di bawah ini pengaruh disiplin, motivasi terhadap kinerja melalui pelatihan.

Hipotesis yang dikemukakan sebagai berikut :

H1 : Diduga disiplin berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di PT Gema Semesta Cendikia.

H2 : Diduga Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di PT Gema Semesta Cendikia

H3 : Diduga Disiplin berpengaruh langsung terhadap pelatihan karyawan di PT Gema Semesta Cendikia

H4 : Diduga Motivasi berpengaruh langsung terhadap pelatihan karyawan di PT Gema Semesta Cendikia

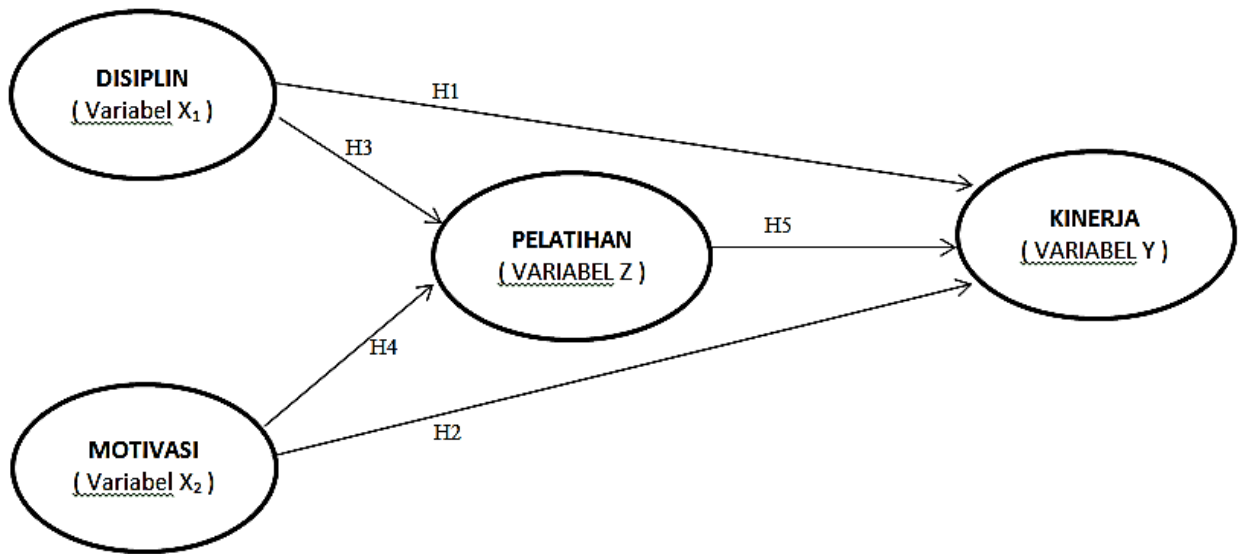
H5 : Diduga Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Gema Semesta Cendikia.

H6 : Diduga pelatihan memediasi pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Gema Semesta Cendikia

H7 : Diduga pelatihan memediasi pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gema Semesta Cendikia.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah serangkaian dalam mengarahkan serta menggambarkan mengenai elemen-elemen yang ada dalam penelitian ini. Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan dapat di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual