

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pelatihan Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman serta motivasi diri. Pelatihan proses pembelajaran karyawan yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan. (Widodo, 2018:6).

Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka (Larasati, 2018:111).

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

Tujuan utama suatu program pelatihan adalah meningkatnya kompetensi pegawai sehingga memungkinkannya berkinerja lebih baik dalam organisasinya. Itu pun dengan catatan bahwa pelatihan berhasil membuat orang yang mengikutinya belajar sesuatu. (Widodo, 2018:13).

2.1.1.2 Jenis Pelatihan

Metode pelatihan dapat dibagi menjadi dua berdasarkan sumbernya, yaitu *in-house* dan *external training*. *In-house training* (IHT) dengan adanya kegiatan *on the job training* (OJT), seminar, webinar, lokakarya, pelatihan internal perusahaan, dan pelatihan berbasis komputer yang sumbernya berasal dari dalam perusahaan. Sedangkan *external training* terdiri dari kursus, seminar, webinar, dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi internasional, lembaga pendidikan,

dan pelatih professional yang dilakukan pihak lain dari luar kantor.

a. *In-House Training*.

Gary Desseler menjelaskan bahwa pemikiran karyawan adalah memberikan informasi latar belakang kepada pekerja baru yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan secara memuaskan seperti, peraturan perusahaan yang dibuat dengan mengikuti standar yang berlaku. *On the Job Training* merupakan orientasi lapangan yang biasanya dilaksanakan oleh department SDM dengan cara membuat karyawan baru turut serta dalam kegiatan yang dilakukan di sebuah perusahaan.

b. *External training*

Perusahaan biasanya melakukan pelatihan diluar (outside training), dalam konteks pemahaman bahwa karyawan dilatih oleh pelatih dari luar dengan cara yang baru untuk kegiatan perusahaan. Pelatihan luar ini memberikan dampak berupa memberi pencitraan bahwa perusahaan mampu mengadakan pelatihan di luar, meminimalisasi iklim pekerjaan di sebuah perusahaan, lebih sedikit masalah yang terjadi, dan bisa sekaligus dengan program *ice breaking* di perusahaan. (Suwatno & Donni Juni Priansa, 2011, p. 26).

2.1.1.3 Indikator Pelatihan

Keberhasilan suatu program pelatihan ditentukan oleh lima komponen menurut As'ad dalam Ansory dan Indrasari (2018:191) :

1. Sasaran pelatihan atau pengembangan

Setiap pelatihan harus mempunyai sasaran yang jelas yang bisa diuraikan kedalam perilaku-perilaku yang dapat diamati dan diukur supaya bisa diketahui efektivitas dari pelatihan itu sendiri.

2. Pelatih (Trainer)

Pelatih harus bisa mengajarkan bahan-bahan pelatihan dengan metode tertentu sehingga peserta akan memperoleh pengetahuanketrampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasaian yang ditetapkan.

3. Bahan-bahan Latihan

Bahan-bahan latihan harus disusun berdasarkan sasaran pelatihan yang telah ditetapkan.

4. Metode latihan (termasuk alat bantu)

Setelah bahan dari latihan ditetapkan maka langkah berikutnya adalah menyusun metode latihan yang tepat.

5. Peserta (Trainee)

Peserta merupakan komponen yang cukup penting, sebab keberhasilan suatu program pelatihan tergantung juga pada pesertanya.

2.1.1.4 Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan menurut Widodo (2018:15) dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu perilaku (Attitude), pengetahuan (Knowledge) dan keterampilan (Skill) yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Perilaku

Pelatihan dapat mengubah sikap dan perilaku seseorang sehingga membantu dirinya untuk dapat mendorong pencapaian pengembangan serta kepercayaan diri, pelatihan juga dapat membantu seseorang dalam mengatasi stres, kekecewaan dan konflik sehingga dapat memberikan pengakuan dan perasaan kepuasan kerja. Pelatihan juga bermanfaat dapat mengubah perilaku seseorang dengan mengurangi kekhawatiran dalam mencoba melakukan tugas atau pekerjaan yang baru.

2. Pengetahuan

Pelatihan dapat memberikan pengetahuan yang baru mengenai tugas pekerjaan yang menggunakan teknologi baru sehingga pekerjaan dapat dikerjakan lebih mudah, pelatihan juga dapat memberikan pengetahuan kepada seseorang dalam meningkatkan karier dan produktivitas kerja.

3. Keterampilan

Pelatihan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan sehingga memiliki karyawan yang lebih terampil, efektif dan efisien dalam bekerja. Keterampilan dalam pelatihan dapat memberikan inovasi baru bagi perusahaan dan kreativitas individu dalam meningkatkan kinerja diperusahaan atau membuat enterpreneurship baru bagi dirinya.

2.1.1.5 Teori Resources Based View

Resource Based View Theory adalah teori yang mendeskripsikan sebuah perusahaan dapat mencapai keunggulan bersaing dengan mengandalkan sumberdaya sehingga mampu mengarahkan perusahaan untuk dapat berkelanjutan terus menerus (Barney, 1986). Pendekatan utama dari *Resources Based Theory* adalah pemahaman tentang hubungan antara sumber daya, kapabilitas, keunggulan bersaing, dan profitabilitas khususnya dapat memahami mekanisme dengan mempertahankan keunggulan bersaing dari waktu ke waktu. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Wernerfelt (1984) dalam karyanya yang berjudul “*A Resource-based view of the firm*” dan selanjutnya Barney (1991) “*Firm Resource and Sustained Competitive Advantage*” menjelaskan sumber daya perusahaan membantu perusahaan meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan.

2.1.1.6 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Hasibuan (2013:16) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan suatu perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.1.7 Fungsi Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
- c. Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.
- b. Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.
- d. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- f. Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
- g. Pemberhentian adalah putusannya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan,

keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektivitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya. Jika sebagian besar pegawai menaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin karyawan sudah dapat ditegakkan.

Menurut Sutrisno (2014:86), bahwa disiplin kerja adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan menjalankan norma-norma atau aturan yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

2.1.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan suatu upaya kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma

sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:115) adalah sebagai berikut:

1. Sikap yaitu mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.
2. Norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.
3. Tanggungjawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan (Widayaningtyas & Darmawati, 2016).

2.1.2.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2013:89), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang dikontribusikan bagi perusahaan.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Peranan keteladanan pimpinan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- 4) Keberanian pimpinan. Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin,

maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

2.1.2.4 Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2012:88), manfaat disiplin kerja adalah:

- 1) Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.
- 2) Bagi karyawan, akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014) mengemukakan bahwa motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Sedangkan Menurut Hasibuan & Handayani, (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka orang tersebut akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia

lakukan demi tercapainya target perusahaan tersebut. Motivasi ini penting, sebab dengan adanya motivasi dapat diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Terdapat 2 jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan,2017), yaitu :

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya motivasi yang diberikan seseorang yang sifatnya menyenangkan. Seperti pemberian gaji, fasilitas, jaminan hari tua, jaminan keselamatan dan sebagainya.

2. Motivasi Negatif

Motivasi Negatif adalah motivasi yang bersifat hukuman atau ketakutan. Seperti, perusahaan dapat memberikan motivasi negatif dalam bentuk intimidasi, tekanan, maupun ancaman.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semangkin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) dimensi dan indikator-indikator motivasi kerja adalah :

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman, dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.

Indikator :

a. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk

kelancaran pekerjaan.

2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin. Indikator :

a. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

b. Pengakuan dari atas

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

c. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kongkrit yang dapat diamati serta diukur sesuai tanggung jawabnya.

Sedangkan Menurut Hermawati (2012) kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan telah disepakati.

Berdasarkan definisi kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

2.1.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2016-288), tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- f. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
- g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional

perusahaan.

6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Miner dalam Edison (2017:192-193), menyatakan empat kriteria primer yang digunakan untuk mengukur kinerja, yakni :

- a. Kualitas
- b. Merupakan tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
- c. Kuantitas
- d. Merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- e. Penggunaan waktu dalam kerja
- f. Merupakan tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- g. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

2.1.4.5 Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut (Rivai,2013) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.

2.2 Penelitian terdahulu

2.2.1 Jurnal Nasional

Penelitian Pertama dilakukan oleh Cokorda (2016). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian yaitu seluruh karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud sebanyak 47 karyawan. Metode yang digunakan adalah dengan sampling jenuh. Pengumpulan data melalui wawancara dan survey dengan kuesioner sebagai alatnya. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner yang menggunakan skala *Likert5* poin untuk mengukur 13 indikator. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kedepannya PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud hendaknya memperhatikan tuntutan tugas yang menjadi indikator penting di dalam stres kerja dan keamanan yang merupakan indikator penting dari motivasi demi meningkatkannya kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud.

Penelitian kedua dilakukan oleh Mutia Arda (2017). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap prestasi kerja Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian pemasaran Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan sebanyak 31 pegawai dan semuanya menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Metode pengumpulan data penelitian ini adalah angket, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Achmad Fadhil (2018). Tujuan penelitian ini antara lain, 1) Mendeskripsikan penerapan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan AJB Bumiputera; 2) Menganalisis pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera; 3) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera; 4) Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif riset kausal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada AJB Bumi Putera Kota Malang.

Penelitian keempat dilakukan oleh Sutrisno (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kelima dilakukan oleh Reina Poetri Narulita (2020). Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, serta pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan studi kasus pada Bumi Saba Indonesia (BSI) Kecamatan Pangalengan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif menggunakan regresi linier berganda dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sampel merupakan seluruh populasi dari karyawan BSI

sejumlah 30 orang dengan metode sensus. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan dan kinerja karyawan BSI tergolong sedang. Lalu motivasi karyawan BSI bekerja yaitu didominasi dengan jawaban untuk mendapatkan kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan sosial. Selain itu kepuasan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara parsial hanya kepuasan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI. Saran yang dapat diberikan yaitu seperti meningkatkan semangat kerja, rasa memiliki, dan loyalitas karyawan.

Penelitian keenam dilakukan oleh Mas Wahyu Wibowo dan Intan Adilla (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Jakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Jakarta. Hasil penelitian dengan menggunakan data primer dalam bentuk kuisisioner kepada 102 karyawan di Pos Kota Jakarta dengan metode Probability Sampling (Simple Random Sampling) menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik yang sudah diberikan oleh Pos Kota yang cukup tinggi menunjukkan bahwa Pos Kota mampu mengontrol pekerjaan karyawan Pos Kota berdasarkan manfaat yang diterimanya sehingga karyawan Pos Kota mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Christina Catur Widayati (2019) yang berjudul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Populasi dalam penelitian ini adalah

karyawan yang bekerja di Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, data sekunder dikumpulkan melalui studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota, namun disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Merta Kurniani Hura (2021) yang berjudul penelitian “Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Karyawan. Prestasi karyawan masih rendah. Hal ini disebabkan oleh pelanggan mengeluh dengan layanan yang sangat buruk. Selain itu, layanan yang diberikan oleh pihak perusahaan belum optimal, dan juga belum optimalnya pelatihan administrasi seperti pelaporan dari pegawai. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 125 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling. Jumlah sampel, sebanyak 95 karyawan. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Teknik analisis menggunakan statistika deskriptif dan analisis regresi ganda. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin memberikan atau menyediakan sumbangan pengaruh signifikan dan juga positif pada variabel prestasi karyawan. Implikasi penelitian ini dapat menjadi gambaran atau masukan bagi instansi untuk meningkatkan prestasi karyawan dengan baik.

Penelitian kesembilan dilakukan oleh Hendri Pranata (2021) yang berjudul penelitian “ Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT X di Jakarta”. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Variabel yang akan diteliti pengaruhnya adalah pelatihan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kausalitas dengan metode regresi berganda untuk menguji hipotesis. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. X di Jakarta yang berjumlah 72 karyawan. Data untuk penelitian ini berasal dari pengambilan data primer dengan mendistribusikan kuesioner Skala Likert kepada karyawan. Metode sampling yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Hasil empiris dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kesepuluh dilakukan oleh Ridha Nur Indah Sari, dkk (2019) dengan judul penelitian “ Pengaruh Kemampuan kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan ”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan, menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan dan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis Regresi Berganda. Data penelitian diperoleh dari pegawai Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Pendekatan penelitian adalah pendekatan kausal yang bersifat explanatory. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan, hal ini berarti bahwa dengan adanya

kemampuan kerja yang tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin baik sehingga akan menghasilkan kualitas kerja seperti yang diharapkan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan, hal ini menunjukkan bahwa jika seorang pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka pegawai tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan keras, tekun, dan dengan dedikasi tinggi sehingga akan tercapai hasil yang maksimal dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan, hal ini berarti bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang ada, telah sangat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai, sehingga tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan.

2.2.2 Jurnal Internasional

Penelitian kesebelas dilakukan oleh Tahmeem Siddiqi (2018). Tujuan dari makalah ini adalah untuk mengeksplorasi efek yang dapat diciptakan oleh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi pada karyawan. kinerja dalam konteks industri Asuransi Bangladesh. Dalam penelitian ini, pada tahap pertama, kuesioner terstruktur adalah dikembangkan dengan menggunakan skala Likert 5 dan diterapkan pada 150 responden, yang saat ini bekerja di berbagai posisi asuransi perusahaan Bangladesh. Kemudian pada tahap kedua, pemodelan persamaan struktural telah diterapkan pada data yang dikumpulkan. Itu penelitian mengungkapkan bahwa semua faktor berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi ini dapat secara signifikan berkontribusi pada perekrut sumber daya manusia dari berbagai organisasi keuangan, terutama yang asuransi, seperti yang jelas menunjukkan bagaimana kontribusi positif dapat diperoleh dari karyawan menggunakan strategi yang tepat.

Penelitian kedua belas dilakukan oleh JR Riwukore, Y Susanto (2021). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui mediasi motivasi kerja terhadap pengaruh kerja disiplin dan kompensasi atas kinerja karyawan. Metodologi penelitian adalah *ex-post-facto* penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 98 karyawan, pengambilan sampelnya teknik menggunakan teknik total sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan jalur analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja, 2). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4). Motivasi kerja menengahi hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai, 5). Motivasi kerja memediasi hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai, 6). Disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 7). Motivasi kerja memediasi hubungan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ketiga belas dilakukan oleh Baiq Lisma Rossalia, dkk (2020). Setiap perusahaan selalu ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aset penting bagi suatu organisasi, lembaga atau perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaannya harus dilakukan secara efektif dan efisien. Tercapainya tujuan perusahaan atau keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Dengan demikian, setiap organisasi harus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kontrak pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Mataram. Penelitian ini menggunakan empat alat analisis yaitu validitas dan reliabilitas, uji asumsi

klasik, analisis regresi linier berganda, Uji Model (Uji F) dan Uji Hipotesis (Uji t) dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hal ini berarti variabel disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap karyawan pertunjukan.

Penelitian keempat belas dilakukan oleh Ni Luh Sekartini (2017). Sumber daya manusia merupakan pelaksana dari berbagai kegiatan dalam suatu organisasi dan memiliki peran yang sangat besar bagi perkembangan organisasi. Pegawai Universitas Warmadewa Denpasar dibimbing agar selalu dapat meningkatkan kinerjanya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Universitas Warmadewa, untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Warmadewa, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Warmadewa, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Warmadewa, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kerja karyawan kepuasan kerja di Universitas Warmadewa, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Warmadewa, dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Warmadewa. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan jumlah sampel 62 orang yang ditentukan dengan metode sensus data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder baik kualitatif maupun kuantitatif. Dengan analisis SEM, hasil penelitian berbasis PLS adalah 1). Kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja; 2). Kemampuan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai; 3). Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja; 4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 5: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; 6) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 7) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kelima belas dilakukan oleh Sulaefi (2017). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia diperlukan organisasi untuk meningkatkan disiplin dan kinerja kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap disiplin kerja dan kinerja, disiplin kerja terhadap kinerja serta untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja secara langsung dan tidak langsung melalui disiplin kerja. Responden dalam penelitian ini adalah 80 pegawai Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) di Magelang. Metode pengumpulan data menggunakan angket dan alat analisis yang digunakan deskriptif, regresi dan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan, pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap disiplin kerja dan kinerja juga. Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja, sedangkan pengembangan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja.

2.3 Keterkaitan antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Pelatihan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2021) dengan judul penelitian “ Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang ”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Disiplin kerja menjadi suatu hal yang diutamakan di dalam perusahaan, karena dengan adanya kedisiplinan perusahaan menjadi aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai. Jika karyawan dapat menjalankan disiplin dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Berdasarkan penelitian Mutia Arda (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan & Handayani, (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka orang tersebut akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target perusahaan tersebut. Achmad Fadhil (2018) dengan judul penelitian “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumi Putera”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

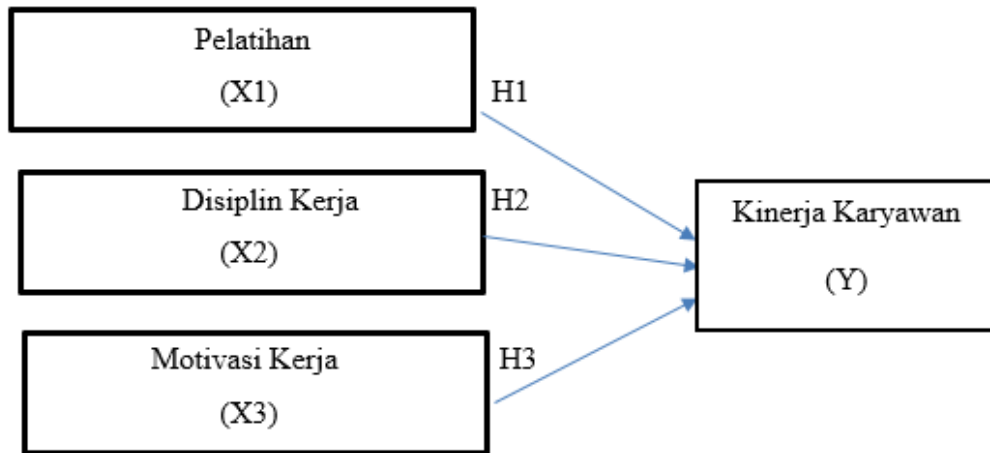
2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018:63). Hipotesis kerja (H1) menyatakan hubungan antara variabel X dan Y, sedangkan hipotesis nol (H0) menyatakan tidak ada hubungan antara variabel X dan Y. Berdasarkan landasan teori dan permasalahan yang dikemukakan, maka peneliti mengambil hipotesis yaitu :

- H1 : Diduga Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rajawali Nusindo
- H2 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rajawali Nusindo
- H3 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rajawali Nusindo

2.5 Kerangka Konseptual

Pada penelitian ini ada beberapa faktor yang dijadikan sebagai variabel independen yang dianalisis sebagai faktor yang dapat mempengaruhi variabel dependen.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual