

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja**

Menurut Rivai dan Basri dalam Sinambela (2019) Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang mengarahkan pada penetapan kinerja organisasi. Menurut Sinambela (2019) kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Sedangkan menurut Robbins dalam Sinambela (2019) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Sedangkan Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu atau kelompok untuk melakukan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

### **a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja :**

Menurut Mangkunegara (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Berikut adalah uraiannya.

#### 1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### 2) Faktor motivasi

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

### **b. Dimensi Kinerja**

Adapun dimensi kinerja menurut Dracker dalam Bukit (2017) yaitu sebagai berikut :

#### 1) Dimensi Fisiologis

Manusia akan bekerja dengan baik bila berada dalam konfigurasi operasional bersama tugas dan ritme kecepatan sesuai dengan keadaan fisiknya

## 2) Dimensi Psikologis

Bekerja merupakan ungkapan kepribadian karena orang yang mendapatkan kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja yang lebih baik.

## 3) Dimensi Sosial

Bekerja dipandang sebagai ungkapan hubungan sosial antar individu.

## 4) Dimensi Ekonomi

Bekerja adalah kehidupan bagi seseorang. Seseorang individu berpesta dalam pekerjaannya pasti mengharap imbalan jasa yang sepadan.

## 5) Dimensi Keseimbangan

Keseimbangan antara yang diperoleh dari pekerjaan dengan kebutuhan hidup akan memacu individu bekerja lebih giat guna mencapai keseimbangan.

### **c. Indikator Kinerja**

Menurut Bernadin dan Russel dalam Busro (2018) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu :

#### 1) *Quality* (Kualitas)

Yaitu tingkatan dimana, proses atau penyelesaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktivitas atau memenuhi aktivitas yang sesuai harapan.

2) *Quantity* (Kuantitas)

Yaitu jumlah yang dihasilkan, diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

3) *Timelines* (Ketepatan waktu)

Yaitu tingkatan dimana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas yang lain.

4) *Cost Effectiveness* (Efektivitas Biaya)

Yaitu tingkatan dimana penggunaan sumberdaya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian tiap unit.

5) *Need for supervision* (pengawasan)

Yaitu tingkatan dimana seseorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya, tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

6) *Interpersonal impact* (hubungan antar perseorangan)

Yaitu tingkatan yang menunjukkan seseorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerjasama diantara rekan kerja.

## 2. Pelatihan

Pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan

pekerjaannya (Dessler dalam Sinambela, 2019). Maka dari itu pelatihan menjadi sebuah hal yang dapat mengikat berbagai hal dalam organisasi terutama peningkatan kinerja karyawan guna mencapai target dari perusahaan. Pelatihan dapat menyediakan berbagai pengetahuan dan kemampuan yang selama ini mungkin belum diketahui oleh karyawan dalam rangka menunjang kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, pelatihan berperan penting dalam proses pengembangan kemampuan baru karyawan yang akan berguna bagi karyawan di masa sekarang dan masa yang akan datang.

Sedangkan menurut Kasmir (2019) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan berkembang menjadikan karyawan harus selalu memperbarui kemampuan yang dimilikinya. Disinilah faktor pelatihan menjadi poin bagi perusahaan jika ingin terus bertahan dalam persaingan yang semakin berat dalam dunia usaha.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana.

#### **a. Tujuan Pelatihan**

Menurut Kasmir (2019) tujuan pelatihan yaitu sebagai berikut :

- 1) Menambah pengetahuan baru

Artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya. Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara tidak langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.

2) Mengasah kemampuan karyawan

Maksudnya kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilihat diharapkan menjadi optimal. Atau dengan kata lain karyawan yang dulunya tidak memiliki kemampuan, maka setelah mengikuti pelatihan menjadi lebih mampu untuk mengerjakan pekerjaannya.

3) Meningkatkan ketrampilan

Artinya karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Di samping memiliki pengetahuan, karyawan juga diharapkan lebih terampil untuk mengerjakan pekerjaannya.

4) Meningkatkan rasa tanggung jawab

Artinya karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan. Pelatihan juga akan meminimalkan dari sikap masa bodoh atau tidak peduli karyawan dengan kebijakan atau peraturan perusahaan. Dengan demikian rasa tanggung jawab, tentu karyawan akan bekerja lebih serius, sehingga hasil pekerjaannya menjadi lebih baik.

5) Meningkatkan ketaatan

Artinya dengan mengikuti pelatihan karyawan menjadi lebih taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Biasanya dengan mengikuti pelatihan maka karyawan diberitahu tentang segala suatu kebijakan dan aturan perusahaan.

6) Meningkatkan rasa percaya diri

Artinya rasa percaya diri karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja. Dengan kata lain karyawan akan memiliki kemampuan, pengetahuan dan *skill* yang lebih setelah mengikuti pelatihan sehingga karyawan merasa percaya diri untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

7) Memperdalam rasa memiliki perusahaan

Artinya rasa memiliki karyawan kepada perusahaan dapat meningkat setelah mengikuti pelatihan. Hal ini sangat penting karena dengan adanya atau tumbuh rasa memiliki kepada perusahaan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan menjadi lebih baik. Rasa memiliki ini harus selalu ditumbuhkan dan ditanamkan pada setiap karyawan, sehingga mereka merasa di rumah sendiri.

8) Memberikan motivasi kerja

Dengan mengikuti pelatihan, maka motivasi kerja karyawan menjadi lebih kuat dari sebelumnya. Karyawan akan lebih

termotivasi untuk bekerja berkat dorongan yang diberikan perusahaan. Dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan, maka tentu akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerjanya.

9) Menambah loyalitas

Artinya dengan mengikuti pelatihan kesetiaan karyawan kepada perusahaan akan meningkat, sehingga dapat mengurangi *turn over* karyawan. Lebih dari itu dengan loyalitas karyawan yang tinggi akan dapat menjaga rahasia perusahaan, karena sayang adanya rasa memiliki perusahaan.

10) Memahami lingkungan kerja

Artinya setelah mengikuti pelatihan karyawan diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan barunya. Hal ini disebabkan karena pada saat mengikuti pelatihan, karyawan sudah dilatih berbagai hal termasuk kerja sama dengan karyawan lainnya, mengenal alat-alat kerja, prosedur kerja dan teman-teman sekerjanya.

11) Memahami budaya perusahaan

Artinya karyawan menjadi lebih tahu apa yang harus dan seharusnya yang dikerjakan setelah mengikuti pelatihan. Atau dengan kata lain karyawan dapat memahami dan mengamalkan norma-norma atau kebiasaan yang berlaku di dalam suatu perusahaan. Hal ini karena di dalam pelatihan materi tentang budaya perusahaan juga harus diajarkan kepada seluruh karyawan.

Pemahaman tentang budaya perusahaan harus untuk dilaksanakan seluruh karyawan.

12) Membentuk team work

Maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan merasakan satu kesatuan (satu keluarga besar) yang tak terpisahkan satu sama lainnya. Dengan demikian, karyawan akan mampu menghindari diri dari sikap kepentingan individu, tetapi lebih menekankan kepada kepentingan bersama.

13) Dan tujuan lainnya

Seluruh tujuan ini akan tercapai jika selama pelatihan, baik penyelenggaraan pelatihan dan peserta pelatihan mengikuti seluruh aspek-aspek yang telah ditentukan. Panitia pelatihan harus menyediakan seluruh sarana dan prasarana yang sudah ditentukan. Demikian pula dengan peserta pelatihan harus mengikuti sungguh-sungguh materi yang diberikan. Dengan demikian, akan diperoleh hasil yang maksimal, dan keuntungan yang dijelaskan di atas dapat dicapai dengan mudah.

**b. Indikator Pelatihan**

Menurut Mangkunegara (2017) indikator pelatihan yaitu sebagai berikut :

1) Instruktur Memperdalam rasa memiliki

Pelatihan struktur yang memberikan metode pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain mempunyai keahlian

yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

## 2) Peserta pelatihan

Peserta pelatihan adalah pegawai organisasi yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapatkan rekomendasi pimpinan.

## 3) Materi pelatihan

Materi pelatihan dapat berupa : pengelolaan manajemen, tata naskah, psikologi kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

## 4) Metode pelatihan

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

## 5) Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diharapkan.

### **c. Manfaat Pelatihan**

Menurut Kasmir (2019) manfaat pelatihan sebagai berikut :

#### 1) Perencanaan karir

Artinya bermanfaat bagi karyawan untuk merancang kariernya ke depan lebih baik. Hal ini disebabkan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya akan memberikan nilai tambah guna peningkatan karier, baik jabatan maupun golongannya yang lebih tinggi dari sebelumnya.

#### 2) Kompensasi

Maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih baik, mengingat kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan meningkat. Hal ini biasanya tidak langsung, karena mampu mengerjakan sesuai atau melebihi target yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### 3) Alat negosiasi

Artinya karyawan akan memiliki nilai tawar yang lebih baik, karena sudah memiliki kemampuan dan keahlian tertentu. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan tentu memiliki tambahan kemampuan dan keterampilan tertentu sehingga, nilai tawarnya kepada perusahaan menjadi meningkat untuk pekerjaan tertentu, termasuk dalam hal penawaran jabatan atau kompensasi yang diinginkannya.

#### 4) Memiliki kepuasan tersendiri

Artinya karyawan akan memiliki rasa kepuasan sendiri dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan. Hal lainnya dengan pelatihan karyawan memperoleh pengalaman yang baru baik pengetahuan maupun teman sekerja. Kepuasan kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan agar terus bekerja dengan sebaik-baiknya.

#### 5) Refreshing

Artinya pelatihan merupakan tempat atau sarana liburan bagi karyawan, terutama karyawan lama. Pelatihan mampu untuk menghilangkan rasa jenuh dan suntuk bekerja selama ini. Artinya dengan pelatihan diharapkan mampu menyegarkan kembali semangatnya dalam bekerja, sehingga kondisi kerja dan prestasi kerjanya dapat ditingkatkan kembali.

### 3. Disiplin Kerja

★ Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik Hasibuan (2018). Disiplin memiliki makna kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk

mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Handoko dalam Sinambela, 2019).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan peraturan yang diberlakukan kepada karyawan guna memperbaiki sikap dan moral yang melekat pada diri individu dalam melakukan tugas-tugas yang telah diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja sangat penting bagi individu maupun kelompok karena dengan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktifitas kerja, sebaiknya jika disiplin kerja rendah maka kinerja dan produktifitas menurun yang dapat menghambat kemajuan organisasi.

#### **a. Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2019) dikatakan bahwa disiplin kerja memiliki tujuan secara umum untuk kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok. Sedangkan secara khusus disiplin kerja bertujuan untuk :

- 1) Menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen bagi para pegawai.
- 2) Melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan pelayanan maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan.
- 3) Menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa dengan sebaik-baiknya.

- 4) Bertindak dan berperilaku sesuai norma yang berlaku di perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas sesuai harapan perusahaan, baik jangka pendek maupun panjang.

#### **b. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan dalam Syafrina (2017) menjelaskan indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

##### 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

##### 2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

##### 3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

##### 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

#### 5) Waskat

Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

#### 6) Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

#### 7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapkan.

#### 8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmoni di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

### c. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2019) terdapat jenis-jenis disiplin kerja, yaitu :

#### 1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang

ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja disiplin.

## 2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

## 4. Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2019) kepuasan kerja perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (*eksternal*), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2019) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan

yang efektif. Dari hasil uraian para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan karyawan karena adanya timbal balik yang sesuai dari organisasi atau perusahaan tempat bekerja.

#### **a. Faktor-faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno dalam Febriyana (2015) setidaknya terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

##### **1) Faktor Psikologi**

Faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

##### **2) Faktor Sosial**

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

##### **3) Faktor Fisik**

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

#### 4) Faktor Finansial

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

#### **b. Indikator Kepuasan Kerja.**

Menurut Luthans dalam Indrasari (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi lima indikator:

##### 1) Gaji

Berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Uang yang diperoleh tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai namun juga untuk kebutuhan yang lebih tinggi.

##### 2) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggungjawab. Pekerjaan yang terlalu mudah memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan terlalu berat membuat pegawai tertekan.

##### 3) Kelompok kerja

Teman kerja yang ramah diajak bekerjasama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya. Teman kerja seperti ini jika terjadi secara merata diantara kelompok kerja akan membuat pekerjaan

menjadi mudah dilakukan dan akibatnya pegawai mendapat kepuasan kerja.

#### 4) Pengawasan

Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian, dan partisipasi pegawai.

### B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan hubungan antara pelatihan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Daftar penelitian terdahulu sebagai berikut :

**Tabel 2.1 hasil penelitian terdahulu**

No	Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Overagus Sibagariang, Togi Manalu dan Wulan Sari Girsang (2019)	Variabel Bebas : Pelatihan Disiplin Kerja  Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2.	Trisofia Junita Mamangkey, Altje Tumbel, Yantje Uhing (2015)	Variabel Bebas : Pelatihan Pengalaman Lingkungan Kerja  Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3.	Nur Rahma Andayani, Priskila Makian (2016)	Variabel Bebas : Pelatihan Kerja Motivasi Kerja  Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Pelatihan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4.	Hendri Rosa (2015)	Variabel Bebas : Pelatihan Lingkungan Kerja  Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

No	Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Ferry Ramadhani Sitanggang (2017)	Variabel Bebas : Pelatihan Disiplin Kerja  Variabel Terikat : Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
6.	Nova Syafrina (2017)	Variabel Bebas : Disiplin Kerja  Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan
7.	Trenggono Widodo, Nanang Alamsyah, Chandyka Bagus Utomo (2018)	Variabel Bebas : Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Pelatihan Kerja  Variabel Terikat Kinerja Karyawan	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
8.	Ida Respatiningsih, Frans Sudirjo (2015)	Variabel Bebas : Komitmen Organisasi Motivasi Kapabilitas Pegawai Kepuasan Kerja  Variabel Terikat : Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
9.	I Wayan Juniantara, I Gede Riana (2015)	Variabel Bebas : Motivasi Kepuasan Kerja  Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan
10.	Wanda Febryana (2015)	Variabel Bebas : Kepuasan Kerja  Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
11.	Mutia Arda (2017)	Variabel Bebas : Kepuasan Kerja Disiplin Kerja  Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
12.	Ilham Tharief, Aris Baharuddin, Priyono, Mohammad Syafi'i Idrus (2015)	Variabel Bebas : Pelatihan Kompensasi Disiplin Kerja  Variabel Terikat :	Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai

No	Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Kinerja Pegawai	
13.	Teddy Chandra dan Priyono (2016)	Variabel Bebas : Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja  Variabel Terikat : Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai
14.	Debby Fransiska Gultom, Widya Wati, Junita Sinaga, dan Della Ananda Putri (2019)	Variabel Bebas : Kompetensi Pelatihan  Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan
15.	Raka Kumarawati, Gede Suparta, dan Suyatna Yasa (2017)	Variabel Bebas: Motivasi Disiplin Kerja  Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai
16.	Rama Difayoga dan Ahyar Yuniawan (2015)	Variabel Bebas : Stres Kerja Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja  Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
17.	I Wayan Arta Permata Putra, dan Ayu Desi Indrawati (2015)	Variabel Bebas : Kepemimpinan Transformasional Motivasi Disiplin Kerja  Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
18.	Ichlapio Fitrianto, Hasmin, dan Akmal Umar (2016)	Variabel Bebas : Motivasi Disiplin Kepuasan Kerja  Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah (2019)

## **C. Kerangka Pemikiran**

### **1. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai dan Basri dalam Sinambela (2019) Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang mengarahkan pada penetapan kinerja organisasi. Karyawan yang mampu bekerja tepat waktu dan mampu bekerjasama dengan baik, maka berpengaruh lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal ini sikap karyawan penting bagi manajemen, karena mereka menentukan perilaku pekerja dalam organisasi. Seseorang pekerja yang puas adalah pekerja produktif. Menurut Fitrianto (2016) hipotesis yang menunjukkan terdapat korelasi positif antara pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian Widodo (2018) dan Fitrianto (2016) menunjukkan bahwa pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan**

Menurut Kasmir (2019) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan berkembang menjadikan karyawan harus selalu memperbarui kemampuan yang dimilikinya. Disinilah faktor pelatihan menjadi poin bagi perusahaan jika ingin terus bertahan dalam persaingan

yang semakin berat dalam dunia usaha. Pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian, serta proses belajar yang terencana.

Menurut Rivai dan Basri dalam Sinambela (2019) Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang mengarahkan pada penetapan kinerja organisasi. Dalam penelitian Mamangkey dkk (2015), Rosa (2015), Andayani dkk (2016), dan Sibagariang (2019) menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

### **3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Menurut Heidjrachman dalam Sinambela (2019) disiplin kerja merupakan setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat (Kumarawati, 2017). Disiplin dapat menentukan kinerja karyawan baik atau tidak baik. Hal ini akan menjadi masalah jika karyawan tidak disiplin penjualan akan tertunda dan mencerminkan tenaga kerja yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan (Syafriana, 2017).

Menurut Rivai dan Basri dalam Sinambela (2019) Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang mengarahkan pada penetapan kinerja organisasi. Dalam penelitian Sitanggang (2017), Syafrina (2017), Trenggono dkk (2018), Fitrianto (2016), dan Sibagariang (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

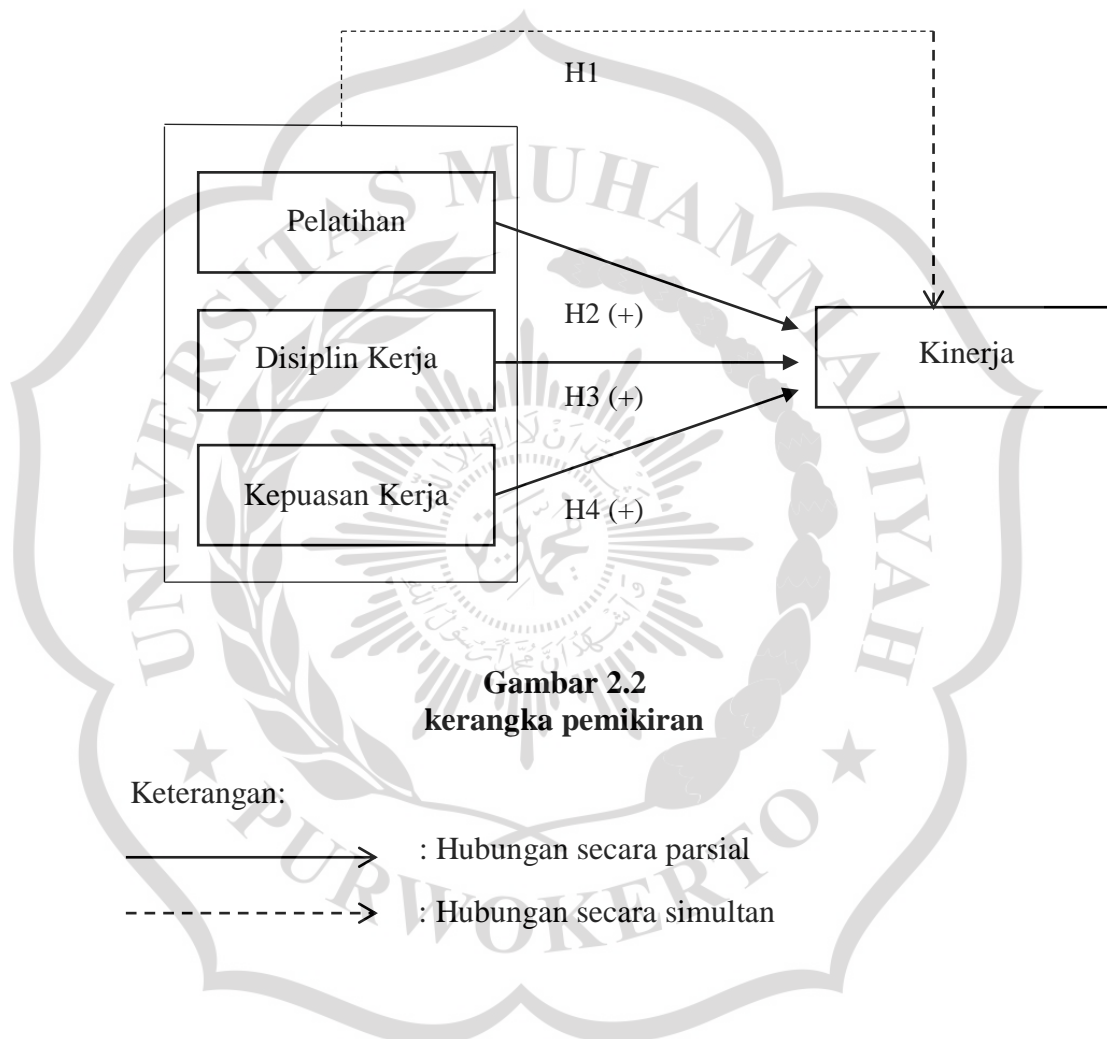
#### **4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara dalam Sinambela, 2019). Menurut Rivai dan Basri dalam Sinambela (2019) Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang mengarahkan pada penetapan kinerja organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan mengalami kesuksesan dalam suatu pekerjaan yang menantang mental memungkinkan mereka untuk mengikuti pelatihan keterampilan dan kemampuan mereka, mereka mengalami tingkat yang lebih besar dari kepuasan kerja. Aspek kepuasan kerja seperti gaji, promosi jabatan, keselamatan kerja dan keamanan, kondisi kerja, otonomi pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan sifat pekerjaan secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan pekerjaan (Fitrianto, 2016). Dalam penelitian Respatiningsih (2015), Juniantara (2015), Febryana (2015),

Difayoga (2015), Fitrianto (2016) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan kajian landasan teori dan hasil penelitian terdahulu maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.2**  
**kerangka pemikiran**

Keterangan:

- > : Hubungan secara parsial
- - - - -> : Hubungan secara simultan

#### **D. HIPOTESIS**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang digunakan sebagai berikut :

H1 : Pelatihan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

