

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Goal Setting Theory

Istilah Goal Setting berasal dari dua suku kata yaitu goal yang artinya tujuan dan setting artinya penentuan, sehingga goal setting diartikan sebagai penentuan tujuan. Menurut Locke dkk (1981) dalam Affandi dkk (2011) goal diartikan sebagai *“is what an individual is trying to accomplish”*, ini disebut sebagai objek atau tujuan dari suatu perilaku. Konsep ini hampir sama dengan konsep tujuan dan maksud. Konsep ini juga sering dimaknai dengan tujuan yang termasuk didalamnya adalah standar performansi (ukuran untuk evaluasi hasil performansi) (Locke dkk 1981) dalam Affandi dkk (2011) Asumsi dasar penelitian mengenai penentuan tujuan adalah bahwa tujuan (goal) merupakan pengatur secara langsung akan perilaku atau tindakan seseorang (Locke dkk 1981) dalam Affandi dkk (2011). Penetapan tujuan yang jelas juga akan menampakkan adanya peningkatan antusiasme, dan dengan adanya tujuan yang penting bagi seseorang akan mengantarkannya pada produksi energi yang besar dari pada tujuan yang tidak terlalu penting (Morisano dkk 2010) dalam Affandi dkk (2011)

Menurut pendapat Robbins (2002) dalam Ristanti (2016) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seseorang individu

terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan lebih meningkat dan cepat mencapai tujuan organisasi, Kinerja Karyawan merupakan bagian dari kinerja organisasi. Tujuan organisasi dalam hal ini meningkatkan Kinerja Karyawan dapat dilakukan melalui pendekatan Goal Setting Theory yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan dan kepuasan kerja yang dihasilkan.

Sjafri (2004) dalam Dasauw (2006) mendefinisikan pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pelatihan akan sangat penting untuk individu, karena dapat mengembangkan kemampuan individu ditempat kerja sesuai dengan tujuan organisasi .

★ Menurut Hasibun (2008) dalam Syafrina (2017) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam organisasi akan memiliki kesanggupan untuk melakukan tujuan organisasi. Berdasarkan teori yang dibahas diatas, maka variabel dalam penelitian ini yang mempunyai hubungan dengan Goal Setting Theory adalah variabel Kinerja Karyawan (Y).

## 2. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2000) dalam Tamba dkk (2018) , kinerja adalah hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya. Bernardin dan Russel (2003) dalam Risanti dkk (2016) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Menurut Rivai (2019) dalam Siahaan dkk (2020) kinerja adalah aksi sebenarnya yang dilakukan pegawai sebagai prestasi kerja sesuai dengan jabatannya dalam organisasi. Menurut Griffin dalam Sinambela (2017) Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

★ Berdasarkan definisi diatas maka Kinerja Karyawan dapat disimpulkan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja individu yang dilakukan secara nyata didalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu.

### b. Elemen – Elemen Kinerja Karyawan

Terdapat 4 elemen Kinerja Karyawan menurut (Sinambela, 2017) sebagai berikut:

- 1) Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara perorangan atau berkelompok.
- 2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian, orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggung jawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang sehingga orang yang bersangkutan tidak menyalahgunakan hak dan wewenangnya tersebut.
- 3) Pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- 4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, pekerjaan tersebut harus sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

### **c. Indikator - Indikator Kinerja Karyawan**

Untuk mengukur Kinerja Karyawan, dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja menurut Bernardin & Russel (2003) dalam Ristanti dkk (2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas (*Quality*) Yaitu merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- 2) Kuantitas (*Quantity*) Yaitu merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu (*timeliness*) Yaitu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- 4) Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) Yaitu merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit.
- 5) Kebutuhan atau pengawasan (*need for supervision*) Yaitu merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa membutuhkan bantuan pengawasan atau memerlukan campur tangan pengawas untuk mencegah agar hasil produksi tidak mengalami kerugian.

- 6) Hubungan antar perseorangan (Interpersonal impact) Yaitu merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lain, dan juga pada bawahan.

**d. Faktor pengaruh kinerja:**

Menurut Sutrisno (2012) dalam Marpuang (2019) , faktor faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Efektivitas dan efisien.

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisien.

- 2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab didelegasikan dengan baik, tanpa ada tumpang tindih tugas.

- 3) Disiplin

Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

- 4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kretivitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### 3. Organizational Behavior Theory

Teori organizational Behavior Theory (OB) adalah sebuah bidang studi yang menginvestasikan pengaruh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi untuk tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektivitas organisasi (Robbins,2012).

Menurut Handoko (2001) dalam Zahara (2017) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap tugas atau pekerjaan yang telah dibebani. Seorang yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal yang lebih diluar tanggung jawab formalnya. Kesediaan ini yang kemudian dikenal sebagai Organizational Behavior, karyawan yang puas lebih cenderung melakukan pekerjaannya melebihi job-description yang seharusnya. Karena mereka ingin membalas pengalaman positif mereka dalam bekerja, secara sederhana dapat dipahami bahwa ketika individu merasa puas terhadap pekerjaannya maka organizational behavior yang dihasilkan merupakan bentuk penghargaan individu terhadap organisasi tempat bekerjanya dan telah memberikan rasa puas terhadap individu tersebut.

Pelatihan adalah suatu proses orang orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Mathis dan Jackson, 2002) dalam (Watulo, 2018). Pelatihan sangat berarti untuk individu karena dapat membangun perilaku organisasi di tempat bekerja

untuk mencapai tujuan organisasi dengan mengikuti pelatihan individu akan mendapatkan pengetahuan untuk efektivitas peningkatan organisasi.

Menurut Sinangan (2008) dalam Untari (2018) disiplin adalah sikap kejiwaan dari seorang karyawan atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan. Perilaku organisasi sangat berhubungan erat dengan Disiplin Kerja. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi terhadap organisasi maka seorang tersebut menunjukkan bahwa ia paham tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja, sehingga kedisiplinan yang tumbuh pada individu tersebut sebagai tanda bahwa perilaku organisasi yang ada pada individu tersebut sangat baik dan tujuan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas organisasi akan tercapai.

Berdasarkan teori di atas, maka variabel dalam penelitian ini yang mempunyai hubungan dengan Organizational Behavior Theory adalah variabel Disiplin Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3).

#### 4. Kepuasan Kerja

##### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) dalam Arifianto (2018) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik,

mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, mengajukan sedikit keluhan dan menurunkan tingkat stres. Menurut pendapat Robbins (2002) dalam Ristanti (2016) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Handoko (2001) dalam Zahara (2017) kepuasan kerja adalah sikap keadaan emosional karyawan yang menyenangkan terhadap tugas atau pekerjaan yang telah dibebani.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu respons emosional seseorang karyawan karna beberapa aspek pekerjaan.

#### **b. Faktor kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2001) dalam Rahayu (2020) Kepuasan Kerja terdapat 5 faktor yaitu :

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang adalah suatu pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kebebasan, ketrampilan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas.
- 2) Imbalan yang pantas adalah sistem upah yang diberikan secara adil yang dirasakan dari pembayaran tersebut.

- 3) Kondisi yang mendukung adalah lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan kenyamanan tugas.
- 4) Rekan kerja yang mendukung adalah sampai sejauh mana rekan kerja bisa bersahabat, kompeten dan mendukung.
- 5) Kesesuaian kepribadian pekerjaan adalah kecocokan yang tinggi antar seseorang karyawan dan pekerjaan yang menghasilkan individu terpuaskan.

**c. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (2006) dalam Novita dkk (2006) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator indikator kepuasan kerja, yaitu :

1) Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan

★ 2) Gaji

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multi dimensi dalam kepuasan kerja.

3) Promosi

Kesempatan promosi seperti memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

4) Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja.

5) Rekan kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana karyawan secara individu.

6) Kondisi kerja

Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja.

5. Pelatihan Kerja

**a. Definisi Pelatihan Kerja**

Menurut rahmawati (2008) dalam Shiddiqi (2021) berpendapat bahwa pelatihan merupakan media penampungan lingkungan bagi karyawan. Mereka memperoleh pengetahuan tentang suatu yang bersangkutan dengan tugas dan tanggung jawab, seperti karakter, pemahaman, keahlian sikap serta ketrampilan. Menurut Simamora (2006) dalam Bolung (2018) pelatihan (*Training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Sjafri (2004) dalam Dasauw(2016) mendefinisikan pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil

dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Mathis dan Jackson, 2002) dalam (Wotulo, 2018).

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan sebuah upaya yang sistematis dan terencana dalam mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, serta merubah sikap untuk menghindari terjadinya ketidakseimbangan antara kemampuan karyawan dengan kebutuhan organisasi yang diharapkan.

#### **b. Manfaat Pelatihan Kerja**

Manfaat Pelatihan, menurut Soeprihanto (1997) dalam Malini (2020) yaitu:

##### 1) Kenaikan produktivitas

Kenaikan produktivitas baik kualitas maupun kualitas. Tenaga kerja dengan program latihan diharapkan akan mempunyai tingkah laku yang baru, sedemikian rupa sehingga produktivitas baik dari segi jumlah maupun mutu dapat ditingkatkan.

##### 2) Kenaikan moral kerja

Apabila penyelenggara latihan sesuai dengan tingkat kebutuhan yang ada dalam organisasi perusahaan, maka akan tercipta suatu kerja yang harmonis dan semangat kerja yang meningkat.

3) Menurunkan pengawasan

Semakin percaya pada kemauan dirinya, maka dengan disadaarnya kemauan dan kemampuan kerja tersebut, para pengawas tidak terlalu dibebani untuk setiap harus mengadakan pengawasan.

4) Menurunkan angka kecelakaan

Selain menurunkannya angka pengawasan, kemauan dan kemampuan tersebut lebih banyak menghindarkan para pekerja dari kesalahan dan kecelakaan.

5) Kenaikan stabilitas dan fleksibilitas tenaga kerja

Stabilitas disini diartikan dalam hubungan dengan pergantian sementara karyawan yang tidak hadir atau keluar.

6) Mengembangkan pertumbuhan pribadi

Pada dasarnya tujuan perusahaan mengadakan latihan adalah untuk memenuhi kebutuhan organisasi perusahaan, sekaligus untuk perkembangan atau pertumbuhan pribadi karyawan.

**c. Indikator Pelatihan Kerja**

Indikator-indikator Pelatihan menurut Mangkunegara (2006) dalam Bolung (2018), diantaranya:

1) Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada tingkat skill, maka para pelatih yang disiplin untuk memberikan materi pelatihan harus benar benar memiliki kualifikasi yang memadai

sesuai bidangnya, personal dan kopempeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar benar baik untuk melakukan pelatihan.

2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan pernyataan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

3) Materi

Pelatihan SDM merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan SDM.

4) Metode

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

5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*Action Play*) dan penetapan sasaran.

6) Sasaran

Sasaran Pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

## 2. Disiplin Kerja

### a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2009) dalam Syafrina (2017). Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila.

Menurut Siagian (2013) dalam Zahara (2017) Disiplin Kerja merupakan bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Hasibun (2008) dalam Syafrina (2017) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

## **b. Faktor faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Gibson , et Al., ahli bahasa Djarkasih (2008) dalam Untari (2018) yaitu:

- 1) Jam kerja adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi lebih dahulu harus ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.
- 3) Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja.

## **c. Indikator indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan dalam Marpuang (2012) indikator Disiplin Kerja yaitu:

- 1) Kesadaran

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

- 2) Kesiediaan

Kesiediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

3) Peraturan

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.

4) Hukuman

Hukuman diperlakukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan.

5) Tata tertib

Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja efisiensi, dan efektivitas kerja kerja karyawan akan meningkat.

**B. Hasil Peneliti Terdahulu**

Beberapa peneliti terdahulu membuktikan hubungan antara Kepuasan Kerja, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berikut adakah tabel peneliti terdahulu:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Zahara dkk(2017) JOURNAL OF APPLIED MANAGERIAL ACCOUNTING Vol. 1,No. 2, 2017, 150-156	<b>X1 : Kepuasan Kerja X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan</b>	<b>-Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. -Disiplin Kerja Berpengaruh signifikan</b>

	ISSN : 2548-9917		<b>terhadap Kinerja Karyawan.</b>
2.	Purba dkk Jurnal EMBA Vol. 7 No. 1 ISSN 2303-1174 2019	<b>X1: Kepuasan Kerja</b> X2: Motivasi Kerja <b>X3: Disiplin Kerja</b> <b>Y: Kinerja Karyawan</b>	-Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan <b>-Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan</b> <b>-Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan</b>
3.	Winarsih dkk Jurnal Wawasan Manajemen Publik Vol.6 No. 2 2018	X1: Motivasi kerja <b>X2: Kepuasan Kerja</b> <b>Y: Kinerja Karyawan</b>	-Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan <b>-Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</b>
4.	Ristanti dkk Jurnal Akuntansi dan Pendidikan Vol. 5 No.1 April 2016	X1: Kualitas Kehidupan Kerja <b>X2: Kepuasan Kerja</b> <b>Y: Kinerja Karyawan</b>	-Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan <b>-Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</b>
5.	Londok dkk (2019) Jurnal Adminitrasi Bisnis Vol. 9. No. 1 ISSN (p-2338-9605; e-2655-206X)	<b>X1: Kepuasan kerja</b> <b>Y: Kinerja Karyawan</b>	<b>-Kepuasan kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</b>

6.	Ali Fathoni (2016) Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen Vol.1 No.02 ISSN: 2502- 3780	<b>X1: Kepuasan Kerja</b> <b>X2: Motivasi Kerja</b> <b>Y: Kinerja Karyawan</b>	-Motivasi Kerja Berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan <b>-Kepuasan Kerja Berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan</b>
7.	Marpuang (2019) Jurnal Manajemen Vol. 5, No. 2 p- ISSN: 22301- 6256, e-ISSN: 2615-1928	<b>X1: Pengembangan Karir</b> <b>X2: Disiplin Kerja</b> <b>Y: Kinerja Karyawan</b>	-Pengembangan Karirberpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan <b>-Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</b>
8.	Narulita dkk (2020) Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis (JEPA) Vol. 4, No 2:268-276 ISSN: 2598- 8174 (e)	<b>X1 : Kepuasan Kerja</b> <b>X2: Motivasi Kerja</b> <b>Y: Kinerja Karyawan</b>	-Motivasi Kerja Berpengaruh <b>Kepuasan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan</b>
9.	Malini Sherly (2020) Jurnal Adminika Vol. 6, No.2 ISSN: 2442- 3343	<b>X1: Pelatihan</b> <b>X2: Motivasi kerja</b> <b>Y: Kinerja Karyawan</b>	-Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan <b>-Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan</b>
10.	Bolung dkk (2018) Jurnal EMBA Vol. 6 No. 3 ISSN 2303-1174	<b>X1: Pelatihan Kerja</b> <b>X2: Kompensasi kerja</b> <b>Y: Kinerja Karyawan</b>	-Kompensasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan <b>-Pelatihan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan</b>

11.	Dasauw dkk (2016) Jurbal EMBA Vol. 4 No. 5 ISSN: 2303- 1174	<b>X1: Pelatihan</b> X2: Keterlibatan Kerja X3: Kompetensi <b>Y: Kinerja Karyawan</b>	-Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan -Keterlibatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan -Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
12.	Surajio (2020) Juebal Media Ekonomi (JURMEK) Vol. 25, No. 2 p- ISSN: 1693- 4768, e-ISSN: 2656- 8861	X1: Budaya Organisasi <b>X2: Pelatihan</b> <b>Y: Kinerja Karyawan</b>	-Budaya Organisasi secara parsial signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan <b>-Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</b>
13.	Bawelle dkk (2016) Jurnal EMBA Vol.4 No.5 ISSN 2303-1174	X1: Etos Kerja X2: Gairah Kerja <b>X3: Disiplin Kerja</b> <b>Y: Kinerja Karyawan</b>	-Etos kerja secara parsial signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan -Gairah Kerja secara parsial signifikan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan <b>-Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</b>
14.	Safitri (2019) DIMENSI, Vol. 8, No. 2 : 240- 248 Juli 2019	<b>X1 : Pelatihan</b> <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	<b>-Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.</b>

	ISSN : 2085-9996		
15.	Yulianti (2015) eJournal Adminitrasi Bisnis, 2015, 3 (4) : 900-910 ISSN 2355-5408	<b>X1 : Pelatihan</b> <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	<b>-Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.</b>
16.	Subroto (2018) Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 12 No. 1. ISSN : 1978-2586, EISSN : 2597- 4823	<b>X1 : Pelatihan</b> <b>X2 : Motivasi</b> <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	<b>-pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</b> -motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
17.	Marsoit dkk (2017) jurnal EMBA vol. 5,No. 3 september 2017, hal :4285-4294. ISSN :2303-1174	<b>X1 : Pelatihan Kerja</b> <b>X2 : Disiplin Kerja</b> <b>X3 : Komitmen Organisasi</b> <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	<b>-Pelatihan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan</b> <b>-Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</b> -komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
18.	Elizar dkk (2018) Jurnal ilmiah Magister Manajemen Vol. 1,No. 1 september 2018, hal 46-48 .ISSN 2623-2634	<b>X1 : Pelatihan</b> <b>X2 : Kompetensi</b> <b>X3 : Lingkungan kerja</b> <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	<b>-Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</b> -Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. -Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
19.	Dea dkk (2020)	<b>X1 : Disiplin Kerja</b>	<b>-Disiplin Kerja</b>

	International Journal of Social Science and Business. Vol. 4, No 1, P-ISSN : 2614-6533 E-ISSN : 2549-6409	X2 : Lingkungan kerja Y : Kinerja Karyawan	<b>berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</b> -Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan/
20.	Bagis dkk (2019) Jurnal Manajemen Vol. 13, No 2 nopember 2019. (ISSN cetak 1978-6573) ISSN online 2477-300X	X1 : Disiplin Kerja Kerja X2 : Komitmen organisasi X3 : Kepuasan kerja Y : Kinerja Karyawan	<b>-Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan</b> -Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan <b>-Kepuasan kerja berpeengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyayan.</b>

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan kesimpulan dari kajian terori yang tersusun dalam bentuk hubungan antara dua variabel atau lebih, atau perbedaan nilai variabel dari satu sampel dengan sampel yang lain (Sugiyono, 2016).

#### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kepuasan Kerja menggambarkan perasaan seseorang, terhadap lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja sangatlah penting, sebab seorang karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik baiknya

agar moral kerja dedikasi, kecintaan, dan Kinerja Karyawan menjadi tinggi.

Penelitian yang dilakukan Novita dkk (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang. Artinya bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung berkinerja lebih baik. Hasil penelitian serupa dikemukakan oleh Winarsih dkk (2018) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandungan. Pelatihan yang dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Londok dkk (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Diagram Global Mandiri Manado. Kemudian penelitian serupa yang dilakukan oleh Zahara (2017) kepuasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank di Kota Batam.

**H1: Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Danaraja Banjarnegara.**

## **2. Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pelatihan Kerja merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki dan melatih kemampuan dan tugas-tugas yang akan dikerjakan di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Oleh karena itu dengan adanya Pelatihan Kerja diharapkan dapat menjadikan karyawan mempunyai kemampuan yang lebih baik dalam mengerjakan tugas-tugas yang dikerjakannya. Menurut Rivai (2009) dalam Rosa (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan pelatihan dengan kinerja yang

menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses dalam upaya peningkatan kinerja dimasa kini dan masa yang akan datang.

Penelitian yang dilakukan Boulung dkk (2018) Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian serupa dilakukan oleh Anggereani (2018) menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Pengkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. Penelitian yang dilakukan oleh Surajiyo (2020) Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Guru PNS di SMA Negeri 5 Model Lubuklinggau. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Pangestika dkk (2019) Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Sumatra Utara.

**H2: Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Danaraja Banjarnegara.**

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Disiplin Kerja merupakan sebuah cerminan karyawan untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku pada setiap organisasi atau perusahaan, sehingga dengan adanya karyawan yang menaati peraturan kerja. seorang karyawan menjadi disiplin dan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Sinambela (2017) menyatakan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja tersebut.

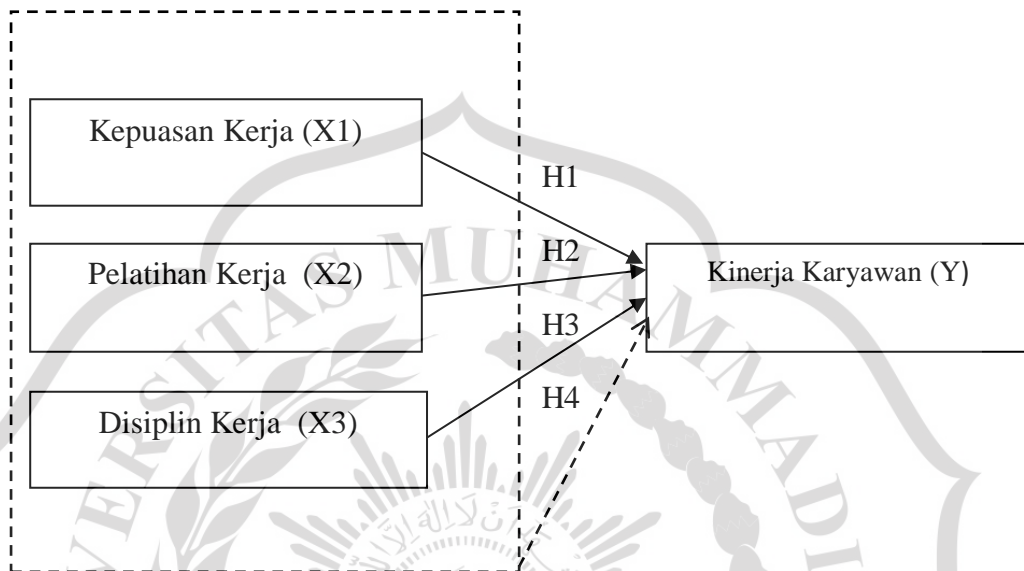
Penelitian yang dilakukan Kurniawati dkk (2017) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indrprima Desa Kapedi Sumenep. Penelitian serupa dilakukan oleh Marpuang dkk (2019) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II Medan. Penelitian serupa dilakukan oleh Pangestika dkk (2019) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Sumatra Utara.

**H3: Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Danaraja Banjarnegara.**

## D. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas dapat dibuat kerangka pemikiran seperti

pada gambar berikut ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Keterangan garis:

—————> Hubungan secara parsial

- - - - -> Hubungan secara simultan

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H1: Kepuasan kerja, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. H2: Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. H3: Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. H4: Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.