

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia sekarang ini perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik pada tingkat nasional maupun tingkat internasional. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial. Perusahaan berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Hal itu dilakukan agar perusahaan mampu mempunyai daya saing maupun keunggulan dari pesaingnya. Keunggulan suatu perusahaan bisa dicapai melalui beberapa faktor. Salah satu faktor tersebut adalah kemampuan internal perusahaan ataupun melalui sumber daya yang dimiliki perusahaan (DwiYansah, 2021).

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu hasil jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah di perjuangkannya selama ini (Effendi, 2019). Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus

dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Hasyim, 2020). Agar dapat berhasil mengelola sumber daya manusia dan bersaing dalam persaingan bisnis yang ketat, maka diperlukan pelatihan karyawan agar produktivitas kinerja PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan (Purba, 2021).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien (Abdullah, 2017). Sumber daya manusia sebagai pelaksanaan visi dan misi organisasi harus diseleksi dengan baik, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia menjadi hal paling penting dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Rismayadi, 2019). Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi, sumber daya berkualitas yang tersedia merupakan

kekayaan (asset) yang tidak ternilai bagi perusahaan, dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen SDM ini hanyalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia, dalam persaingan pasar yang semakin ketat pada saat ini menuntut perusahaan cermat dalam menyediakan barang sesuai dengan permintaan pasar dengan kualitas yang memuaskan (Indriani, 2022). Sebab kinerja karyawan tidak serta merta timbul tanpa adanya rencana yang baik dari manajemen untuk mewujudkannya (Effendi, 2019).

Di dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Menurut (Hasyim, 2020), kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, di mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil (Effendi, 2019). Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Purba, 2021). Menurut (Komarudin, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, kepribadian dan minat kerja. Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan diperlukan untuk meningkatkan daya saing organisasi, semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja organisasi. Perkembangan perusahaan sangat

bergantung pada kualitas kinerja karyawan perusahaan itu sendiri.

Salah satu aspek yang paling sulit dihadapi manajemen pada seluruh organisasi saat ini adalah bagaimana membuat karyawan mereka bekerja secara efisien. Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal (Usmiar, 2020). Manusia berperan sebagai perencanaan, pelaksanaan, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi/perusahaan (Ginting, 2020). Karyawan dituntut untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien dikarenakan hasil yang diperoleh memiliki pengaruh yang kuat terhadap efektivitas dan efisiensi perusahaan.

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 (Effendi, 2019). Jadi kinerja karyawan diperlukan untuk meningkatkan daya saing organisasi, semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja organisasi. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ginting, 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau” menghasilkan Pelatihan dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dami Mas Sejahtera Kampar Riau, sedangkan variabel Kemampuan dan Motivasi

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dami Mas Sejahtera Kampar Riau.

PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar merupakan salah satu perusahaan jasa yang bergerak dibidang ekspor dan forwarder. PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar memfokuskan diri pada jasa pengiriman barang ke berbagai daerah baik dalam maupun luar negeri. PT. Maha Jagad Perkasa beralamatkan di Jl. By Pass Ngurah Rai 634, Ruko Istana Regency Blok L No.1. PT. Maha Jagad Perkasa memiliki 30 karyawan, PT. Maha Jagad Perkasa berdiri pada tanggal 25 Oktober 2008. Dalam hal ini, kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh karyawan pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar.

Karena merupakan hal yang sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan. Tanpa pelatihan, motivasi dan disiplin kerja seorang karyawan tidak akan bekerja dengan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan. Hasil ini diperoleh karena karyawan merasa lebih mudah bekerja ketika telah diberikan pelatihan oleh perusahaan, adanya penguasaan materi dari pelatihan yang diikuti membuat karyawan merasa ada perkembangan dalam pengetahuan, sehingga hal ini dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat seiring dengan rutinnya pengadaan pelatihan oleh perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ratnasari, 2021) dengan judul “Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar mengingat dengan adanya penurunan kinerja karyawan yang

ditandai dengan menurunnya kedisiplinan kerja karyawan. Pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar dalam ketetapan waktu jam masuk, termasuk disiplin tetapi masih ada saja karyawan yang tidak hadir/absen, datang terlambat dan bahkan pulang sebelum jam kerja. Karyawan yang kurang memiliki rasa disiplin kerja akan memengaruhi orang-orang yang ada disekitarnya. Berdasarkan paparan pernyataan ini terbukti dari absensi karyawan pada Tahun 2021, dapat dilihat dari tabel 1.1 sebagai berikut

Tabel 1.1
Absensi Bulan Januari – Desember 2021
PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar

Blm	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Tidak Hadir	Jumlah Hari Hadir	Presentase Absensi (%)
1	2	3	4 = 2 x 3	5	6 = 4 - 5	7 = (5:4) x 100%
Jan	30	22	660	35	625	5,30
Feb	30	23	690	35	655	5,07
Mar	30	24	720	40	680	5,55
Apr	30	26	780	32	748	4,10
Mei	30	25	750	40	715	5,33
Jun	30	24	720	37	683	5,13
Jul	30	22	660	35	625	5,30
Agu	30	20	600	45	555	7,5
Sept	30	21	630	28	602	4,44
Okt	30	22	660	35	625	5,30
Nov	30	23	690	47	643	6,81
Des	30	23	690	35	655	5,07
Jumlah		275	8,250	444	7,881	64,90
Rata-rata		22,92	687,5	37,0	656,75	5,41

Sumber: PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar, (2022)

Dari tabel 1.1 diatas terlihat sepanjang tahun 2021 absensi karyawan terjadi setiap bulan, bahkan tingkat absensi rata-rata diatas 3% yaitu 5,41 pada tahun 2021. Mengacu pada teori yang diungkapkan oleh (Oktaviana, 2022) yang mengungkapkan bahwa tingkat absensi dianggap baik atau rendah jika

persentasenya 2 sampai 3% perbulan, jika lebih besar dari 3% dianggap tingkat absensinya kurang baik atau tinggi. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar dikategorikan masih cukup tinggi, karena masih berada diatas standar tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang absen kerja yang menyebabkan kurangnya tingkat semangat kinerja karyawan pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar. Sehingga permasalahan-permasalahan tersebut dikhawatirkan akan mengganggu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya.

Melihat kondisi tersebut, PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar terus melakukan pembenahan meningkatkan kinerjanya, dengan melakukan perbaikan- perbaikan kepada seluruh sumber daya yang dimiliki, salah satunya adalah dengan mengupayakan peningkatan kinerja karyawan. Semakin meningkat kinerja karyawan maka akan berdampak pada keberhasilan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana salah satunya adalah pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah pelatihan. Bagi organisasi adanya pelatihan diharapkan mampu memberikan nilai tambah berupa kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil optimal, adapun bagi karyawan akan diperoleh hasil yang optimal, adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat

mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Wicaksono, 2021).

Pelatihan adalah proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan lebih cenderung berorientasi jangka pendek, pelatihan berpengaruh pada kinerja, dan jika pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan berhasil maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya (Sulaefi, 2017). Karyawan yang menjalani pelatihan yang tepat cenderung mempertahankan pekerjaan mereka lebih lama. Efektivitas program pelatihan mengarah pada pengembalian investasi dan penelitian lainnya menyebutkan peran positif dari pelatihan adalah dapat mencapai tingkat retensi tertinggi. Analisis kebutuhan pelatihan ini merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja (Mutholib, 2019).

Menurut (Ratnasari, 2021) Dalam hal ini, pelatihan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan, karena merupakan hal yang sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan. Tanpa pelatihan seorang karyawan tidak akan bekerja dengan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan. Dari uraian beberapa teori tentang pelatihan dapat disimpulkan bahwa melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam perusahaan akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan keahlian, wawasan, pengetahuan, dan perilaku karyawan pada tugas-tugasnya sehingga kinerja karyawan perusahaan tersebut dapat meningkat.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai pelatihan kerja terhadap kinerja

karyawan sudah pernah dilakukan, seperti penelitian (Suyatin, 2021). membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi tingkat pelatihan maka semakin meningkat pula kinerja pada perusahaan tersebut. Hasil penelitian tersebut diperkuat juga oleh penelitian yang dilakukan (Ratnasari, 2021) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya pelatihan sangat berpengaruh baik untuk meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi, 2021) yang membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika pelatihan semakin sering dilakukan, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Demikian juga penelitian dari (Ginting, 2020) yang menyebutkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang artinya pelatihan dan kinerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tetapi hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh (Mazidah, 2018) bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang artinya pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. 5 penelitian yang telah dijabarkan menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui permasalahan yang berkaitan dengan indikator pelatihan yaitu dapat dilihat dari hasil kesalahan yang sering dilakukan dalam program pelatihan dan penguasaan materi. Contohnya seperti, gaya bahasa dan program pelatihan yang sukar dimengerti. Banyak dari para pelatih yang memberikan materi terbilang

kaku, dengan gaya penyampaian yang tidak mudah dimengerti. Tentu saja hal tersebut, membuat proses belajar atau program latihan jadi kurang maksimal. Untuk mengatasi masalah tersebut, sebaiknya pihak trainer mampu memberikan materi secara baik dan menarik. Sehingga membuat para peserta paham akan aneka materi yang disampaikan.

Selain pelatihan, salah satu faktor yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi (Usmiar, 2020). Dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu (Hasyim, 2020). Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan (Effendi, 2019). Dengan adanya motivasi dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Alimah, 2020). Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dari uraian beberapa teori tentang motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal penting didalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi, karena motivasi mampu untuk menggerakkan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Effendi, 2019) motivasi

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Dwiyansah, 2021) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa motivasi seorang karyawan sangat dibutuhkan dalam menciptakan kinerja individu yang tinggi. Dandiperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Indriani, 2022) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya adanya motivasi yang baik maka akan mendorong karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Demikian juga hasil yang diperoleh oleh (Paramanda, 2021) dikatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja artinya hal ini menunjukkan semakin baik motivasi karyawan maka akan berdampak baik terhadap peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Tetapi, hasil penelitian berbeda dikemukakan oleh (Hidayat, 2021) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang artinya motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil 5 penelitian yang telah dijabarkan menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui permasalahan yang berkaitan dengan indikator motivasi dapat dilihat dari gaji/salary, hal ini sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, besarnya imbalan karena ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Namun sebaliknya, besar kecilnya imbalan dapat mempengaruhi prestasi kerja,

baik itu motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Imbalan juga bukan hanya berpengaruh pada kinerja karyawan, melainkan juga berpengaruh penting bagi perusahaan itu sendiri. Contohnya seperti gaji/salary yang kurang memadai atau tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan pada karyawan saat melebihi jam kerja yang seharusnya.

Selain pelatihan dan motivasi, sikap disiplin menjadi salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sebagai alat penggerak karyawan, agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan lancar. Maka diupayakan agar ada disiplin yang baik (Nisyak, 2018). Seseorang yang memiliki sikap disiplin akan bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Oktaviana, 2022). Sedangkan menurut (DwiYansah, 2021), disiplin kerja merupakan suatu hal dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin dalam bekerja juga sangat penting bagi karyawan sebuah perusahaan, karena itu kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada karyawan. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi karyawan. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing masing, pada umumnya mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin (Hasyim, 2020). Sesungguhnya masalah kedisiplinan ini menjadi perhatian bagi setiap manusia. Dari uraian beberapa teori tentang disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa disiplin dalam bekerja sangatlah penting sebab dengan kedisiplinan tersebut diharapkan sebagian besar peraturan ditaati oleh para

pegawai, bekerja sesuai dengan prosedur, sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan produktivitas

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik disiplin kerja maka semakin meningkat pula kinerja pada perusahaan tersebut. Hasil ini diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Faradila, 2019) yang juga menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya bahwa disiplin kerja seorang karyawan sangat dibutuhkan dalam menciptakan kinerja individu yang tinggi. Hal yang sama juga didapat dalam penelitian (Farhah, 2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya disiplin kerja naik maka akan menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan. Demikian juga hasil yang diperoleh oleh (Juartini, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya hal ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja maka akan berdampak baik terhadap peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Namun hasil penelitian yang berbeda dilakukan (Utomo, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil 5 penelitian yang telah dijabarkan menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui permasalahan yang berkaitan dengan indikator disiplin kerja dapat

dilihat dari tingkat absensi yang tinggi, dimana masalah absen karyawan sesungguhnya juga dapat merugikan karyawan itu sendiri. Contohnya seperti kedapatan absen melebihi jumlah yang ditentukan perusahaan, yang artinya terdapat kemungkinan ia akan menerima surat peringatan (SP). Lebih buruk dari itu, seorang karyawan bisa diputuskan hubungan kerjanya jika tidak memperbaiki masalah absennya. Alasan absen karyawan tentunya bermacam-macam. Beberapa di antaranya yang biasa digunakan karyawan adalah sakit, ada anggota keluarga yang meninggal, dan adanya urusan keluarga.

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah untuk:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar.

- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dengan baik, antara lain sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengkaji bahan kajian teoritis yang mendukung penelitian lebih lanjut untuk keperpustakaan dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta memberikan kontribusi bagi penelitian selanjutnya, khususnya tentang pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan atau lembaga lainnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Untuk sebagai bahan acuan untuk perbaikan kedepannya pada perusahaan yang dapat dilihat dari aspek pelatihan, motivasi dan disiplin kerja pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory ini dikemukakan oleh Edwin Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komitmen dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani,

2017).

Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan pada perusahaan diasumsikan sebagai tujuannya, sedangkan variabel pelatihan, motivasi dan disiplin kerja sebagai faktor penentu. Jika faktor tersebut diterapkan secara baik maka kinerja pegawai yang baik akan tercapai.

2.1.2 Pelatihan

1) Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan belajar untuk mengubah rencana orang dalam melakukan pekerjaan. Penyelenggaraan pelatihan yang baik dan optimal akan meningkatkan kemampuan peserta pelatihan untuk mengatasi masalah yang dihadapi dalam menjalankan tugas serta dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja (Ginting, 2020). Menurut (Sulaefi, 2017) menekankan bahwa pelatihan yang berfokus pada pekerjaan saat sekarang sedangkan pengembangan berfokus mempersiapkan karyawan ke masa depan. Pelatihan menjembati kesenjangan antara kinerja saat ini dan standar yang diinginkan. Pelatihan dapat diberikan melalui metode yang berbeda seperti pada pembinaan dan monitoring, rekan-rekan kerja sama dan partisipasi oleh bawahan. Program pelatihan tidak hanya mengembangkan karyawan tetapi juga membantu organisasi untuk membuat penggunaan terbaik dan mendukung keunggulan kompetitif. Oleh karena itu perusahaan mempunyai kewajiban untuk merencanakan suatu program pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi mereka yang dibutuhkan di tempat kerja. Pelatihan tidak hanya mengembangkan

kemampuan karyawan tetapi juga mempertajam kemampuan berfikir dan kreativitas dalam rangka untuk mengambil keputusan yang lebih baik dalam waktu dan cara yang lebih produktif. Selain itu juga pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Wicaksono, 2021).

2) Metode Pelatihan

Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan yang dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan. Beberapa metode yang dapat digunakan untuk pelatihan dan pengembangan, antara lain:

1) *On the Job Training*

On the Job Training (OJT) atau disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan yaitu dengan cara pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan riil, di bawah bimbingan atau arahan pegawai yang berpengalaman.

2) Rotasi Pekerjaan

Untuk pelatihan *silang* (*cross-train*) bagi karyawan agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja satu ke lainnya. Setiap perpindahan umumnya didahului pemberian instruksi kerja.

3) Magang

Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih

berpengalaman, dan dapat ditambah pada teknik *off the job training*. Asistensi dan kerja sambilan disamakan dengan magang karena menggunakan partisipasi tingkat tinggi dari peserta dan memiliki tingkat transfer pengetahuan dan keterampilan yang tinggi tentang pekerjaan.

4) Ceramah Kelas dan Presentasi Video

Ceramah dan teknik lain dalam *off the job* dengan mengandalkan komunikasi daripada member model. Ceramah adalah pendekatan terkenal karena menawarkan sisi ekonomis dan material organisasi, tetapi partisipasi, umpan balik, transfer dan repetisi sangat rendah.

3) Tujuan Pelatihan

Adapun tujuan utama pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan dalam enam bidang utama, yaitu:

- a) Memperbaiki kinerja. Bagi karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan ketrampilan maka diikuti pelatihan dapat kemungkinan memperbaiki kinerjanya. Kendatipun pelatihan tihan meperrrbaiki semua permasalahan kinerja, tetapi program yang baik, sering kali dapat meminimalkan permasalahan tersebut.
- b) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan dan pengembangan, pelatihan (trainer) memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru. Perubahan teknologi, pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan menjadi sering berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan pasti haruslah dimutakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi tersebut secara sukses dapat diitregasikan ke dalam

organisasi.

- c) Mengurangi waktu belajar karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya. Sering sorang karyawan belum memiliki keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi: job competent”, yaitu mampu mencapai tingkat output daning standart kualitas yang diharapkan. Penyebabnya adalah: pertama, sistem seleksi karyawn tidaklah sempurna, artinya meskipun hasil-hasil tes, wawancara dan data lainnya mengkin menunjukkan bahwa seorang karyawan mempunyai probalitas yang tinggi akan kesuksesan pekerjaan, namun terdapat saat-saat tertentu prediksi tidaklah valid.
- d) Membantu memecahkan permasalahan operasional. Para manajer harus mencapai tujuan-tujuan organisasinal yang menantang kendatipun menghadapi berbagai kelangkaan sumber daya dan berbagai hambatan operasional seperti konflik antar pribadi, standart dan kebijakan yang kabur, penundaan jadwal, kekurangan persediaan, tingkat ketidakhadiran dan perputaran karyawan yang tinggi, serta berbagai faktor kendala lainnya.
- e) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perkembangan pribadi. Bagi sebagian besar manajer yang berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan-tantangan baru pada pekerjaanya, maka pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang membuahkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.
- f) Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Salah satu cara untuk menarik,

mempertahankan, dan memotivai karyawan adalah dengan melalui program pengembangan karir yang sistematis. Pelatihan dan pengembangan memungkinkan karyawan menguasai keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan berikutnya dijenjang organisasi yang lebih tinggi dan memudahkan transisi dari pekerjaan karyawan saat ini ke posisi/pekerjaan yang melibatkan tanggung jawab yang lebih besar. Dengan secara berkesinambungan mengembangkan dan mempromosikan karyawan yang ada melalui pelatihan dan pengembangan, manajemen dapat menikmati karyawan yang berbobot, termotivasi dan memuaskan.

4) **Macam-Macam Pelatihan Kerja**

Pelatihan yang diikuti harus disesuaikan dengan kebutuhan agar tujuan yang ingin dicapai terpenuhi. Karena itu, pelatihan mempunyai berbagai macam yang berbeda tergantung kebutuhannya, sebagai berikut:

a) Pelatihan keahlian-keahlian.

Pelatihan keahlian-keahlian (*Skill Training*) merupakan pelatihan yang sering dijumpai dalam organisasi-organisasi. Program latihannya relatif sederhana, yaitu kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. kriteria penilaian efektivitas pelatihan juga didasarkan pada sasaran-sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

b) Pelatihan ulang.

Pelatihan ulang (*Retraining*) adalah subset pelatihan keahlian-keahlian, hal ini berupaya memberikan kepada karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk mengejar tuntutan yang berubah dari pekerjaan mereka. Misalnya: karyawan yang selama ini menggunakan

mesin-mesin konvensional sekarang harus dilatih ulang untuk menggunakan mesin-mesin produksi yang terkomputerisasi.

c) Pelatihan fungsional silang.

Pelatihan fungsional silang (*Cross Functional Training*), pada dasarnya organisasi telah mengembangkan fungsi-fungsi kerja yang terspesialisasi dan deskripsi-deskripsi pekerjaan yang rinci. Pelatihan fungsional silang melibatkan pelatihan karyawan-karyawan untuk melakukan operasi-operasi dalam bidang-bidang lainnya selain dari pekerjaan yang ditugaskan.

d) Pelatihan tim.

Tim manajemen, tim riset dan satuan tugas temporer merupakan karakteristik yang lazim dalam banyak organisasi. Tim adalah sekelompok individu yang bekerja bersama demi tujuan bersama. Tujuan bersama inilah yang sesungguhnya menentukan sebuah tim dan jika anggota tim mempunyai tujuan-tujuan yang bertentangan atau konflik, efisiensi keseluruhan unit kemungkinan akan terganggu.

e) Pelatihan kreativitas.

Pelatihan kreativitas adalah didasarkan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Salah satu ancangan yang lazim dipakai adalah Brainstorming, dimana para partisipan diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan-gagasan sebebas mungkin. Setelah jumlah gagasan dianggap cukup banyak, maka para partisipan tersebut diminta memberikan penilaian-penilaian rasional dari segi biaya dan kelayakan.

5) Indikator Pelatihan

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:57) indikator – indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut :

a) Instruktur

1. Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

2. Penguasaan Materi

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

b) Peserta semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

c) Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

d) Materi

1. Sesuai Tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

2. Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

3. Penetapan Sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

e) Tujuan

Meningkatkan keterampilan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

2.1.3 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang berarti dorongan, daya penggerak kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata “Movere” dalam bahasa inggris sering disepadankan dengan “*Motivacion*” yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan (Effendi, 2019). Menurut (Rismayadi, 2019) menyatakan

motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu proses dorongan energi yang dihasilkan diri sendiri dan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar untuk melakukan kegiatan yang positif untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi dapat dipengaruhi oleh adanya dukungan pemimpin terhadap bawahan, dan rekan kerja yang ada disekitar lingkungan perusahaan.

Menurut (Effendi, 2019) prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu: a) prinsip partisipasi, b) prinsip komunikasi, c) prinsip mengakui adil bawahan, d) prinsip pendelegasian wewenang, e) prinsip member perhatian. Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain; a) mendorong gairah dan semangat karyawan, b) meningkatkan moral dan kepuasan kerja, c) meningkatkan produktivitas kerja karyawan, d) mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, e) meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, f) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, g) meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, h) meningkatkan kesejahteraan karyawan, i) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

2) **Ciri-Ciri Motivasi**

Menurut Anoraga terdapat empat ciri motif yakni sebagai berikut:

- a) Motif adalah majemuk dalam suatu perbuatan sebenarnya tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersamaan.
- b) Motif dapat berubah-ubah motif bagi seseorang sering kali mengalami perubahan. Hal ini disebabkan keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya.
- c) Motif dapat berbeda-beda bagi individu Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama ternyata memiliki motif yang berbeda.
- d) Beberapa motif tidak disadari oleh individu banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya, sehingga beberapa dorongan yang muncul karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan, lalu ditekan di bawah sadarnya. Dengan demikian kalau ada dorongan dari dalam yang kuat menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motifnya sendiri. Dari semua motif tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap orang dapat memiliki motif yang berbeda-beda dan terkadang motif yang timbul tidak disadari oleh individu tersebut selain itu motif mereka juga bisa berubah-ubah dan tidak hanya ada satu motif namun terdapat beberapa motif yang berlangsung bersamaan.

3) **Asas-Asas Motivasi**

a) Asas Mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan

perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

b) Asas Komunikasi

Asas ini maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin di capai, cara mengerjakan, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap sesuatu.

c) Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahnya.

d) Asas Wewenang yang didelegasikan

Maksud ini adalah mendelegasikan sebagai wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreatifitas dan melaksanakan tugas atasan atau manager. Dalam mendelegasikan ini, manager harus bisa meyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas- tugas itu dengan baik

e) Asas perhatian timbal balik

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhankebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

Dari semua asas tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam

melaksanakan tujuan yang ingin dicapai maka perlu memperhatikan sarana dan prasarana yang menunjang seperti mengikut sertakan bawahan dalam berbagai kesempatan, menginformasikan tujuan bersama secara jelas, memberikan penghargaan atas prestasi dan memberikan kepercayaan kepada anggota dalam menyelesaikan tugas serta berusaha saling mengerti tujuan bersama antara perusahaan dengan karyawan.

4) **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Faktor-faktor yang memotivasi karyawan sebagaimana yang di paparkan menurut teori Herzberg adalah sebagai berikut:

Motivation faktor (Faktor Intrinsik), faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yakni mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja lebih baik. Faktor motivator ini terdiri:

a) Prestasi (*achievement*)

Agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil. Kesempatan itu harus sedemikian rupa sehingga orang-orang berkembang sendiri. Selanjutnya agar pemimpin memberi semangat pada para bawahannya sehingga bawahan mau berusaha mengerjakan sesuatu yang dirasakan bawahan tidak dapat dikuasainya. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

b) Pengakuan (*Recognition*)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus

memberi pernyataan pengakuan akan keberhasilan tersebut. Pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

1. Langsung menyatakan keberhasilan ditempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
2. Surat penghargaan
3. Memberi hadiah berupa uang tunai
4. Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
5. Memberikan kenaikan gaji dan promosi
6. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

c) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Agar *Responsibility* benar-benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pemimpin harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

d) Pengembangan (*advancement*)

Advancement merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor Advancement ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti

pendidikan atau pelatihan selanjutnya.

5) **Indikator Motivasi**

Menurut Sedarmayanti dalam Marjuni (2017:104) indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut :

a) Gaji (*Salary*)

Gaji merupakan factor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi setiap pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

b) Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan lainnya.

c) Kebijakan dan Administrasi

Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek.

d) Hubungan Kerja

Tercapainya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dan atasan

e) Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja.

f) Pekerjaan itu Sendiri

Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai Karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performance yang tinggi.

g) Peluang untuk maju

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.

h) Pengakuan atau Penghargaan (*reward*)

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bias melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

i) Keberhasilan (*achievement*)

Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

j) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima.

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan

disiplin adalah salah satu metode untuk menenahi keteraturan tersebut. Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian (Effendi, 2019). Sedangkan menurut (Dwiyansah, 2021), disiplin kerja merupakan suatu hal dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas 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.

Ada beberapa prinsip yang seharusnya menjadi pedoman kita dalam mengambil tindakan disipliner menurut (Effendi, 2019), yaitu: 1) mengambil tindakan disipliner harus sesuai dengan hukum setempat dan perjanjian perburuhan yang berlaku; 2) semua tindakan disipliner harus didokumentasikan secara lengkap, secara mendetail kekurangan yang sebenarnya dalam kinerja, bagaimana hal itu dikomunikasikan kepada karyawan yang bersangkutan, dan langkah-langkah yang telah diambil untuk memecahkan masalah itu; 3) tindakan disipliner yang diambil

hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk memecahkan masalah kinerja; 4) semakin besar tingkat pemaksaan yang digunakan, semakin kecil kemungkinan untuk mencapai win-win solution yang konstruktif dan tahan lama; 5) semakin kita mampu menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, semangkin kita dapat memecahkannya bersama karyawan yang bersangkutan, dan semakin besar pula perlindungan hukum yang kita dapatkan bila kita terpaksa mengambil tindakan disipliner yang keras.

Menurut Hamalia, (Effendi, 2019), Indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari; a) disiplin preventif, b) disiplin korektif, c) disiplin progresif. Menurut Sutrisno (M. Effendi, 2019), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu: a) besar kecilnya pemberian kompensasi, b) ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi, c) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, d) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, e) ada tidaknya pengawasan pimpinan, f) ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, g) diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2) Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Saydam (1996), faktor-faktor disiplin kerja yaitu:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan.
- e) Tidak adanya pengawasan pemimpin.

- f) Tidak adanya perhatian kepada karyawan.
- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kemudian Hasibuan (2007), mengemukakan faktor-faktor disiplin kerja diantaranya yaitu :

a) 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. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Di sini letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

b) Teladan Pimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal ini yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

c) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.

d) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja, agar dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

f) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman jangan terlalu ringan ataupun terlalu berat, supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

g) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan

ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubunganhubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Tercipta hubungan antar karyawan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

3) Dimensi Disiplin Kerja

Dimensi disiplin kerja yang digunakan sebagai acuan untuk menilai disiplin kerja karyawan, diungkapkan oleh Handoko (2001:108) yaitu:

- a) Kehadiran karyawan ditempat kerja. Bukan hanya kehadiran setiap hari kerja saja, namun kehadiran karyawan selama jam bekerjanya
- b) Ketaatan atas segala peraturan yang ditetapkan perusahaan.
- c) Tidak ada pelanggaran yang diperbuat karyawan.
- d) Ketepatan waktu bekerja. Atasan sudah menetapkan waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dengan begitu karyawan harus memenuhi perintah atasannya.
- e) Perilaku karyawan pada saat bekerja. Karyawan harus menunjukkan sikap yang baik seperti mentaati peraturan yang sudah ada.

4) Jenis-jenis Disiplin Kerja

Jika Grameds ingin menjadi karyawan yang disiplin, alangkah lebih baiknya anda mengenal jeni-jenis disiplin kerja yang akan dipaparkan di bawah ini dalam versi Handoko (2011) sebagai berikut:

a) Disiplin Preventif

Dalam disiplin ini, kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mampu mengikuti berbagai standarisasi dan aturan, sehingga hal tersebut dapat mencegah penyelewengan-penyelewengan yang mungkin terjadi.

b) Aturan Kompor Panas

Dalam disiplin ini, pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan kedisiplinan hendaknya memiliki ciri-ciri yang sama dengan sanksi yang diterima seseorang karena telah menyentuh sebuah kompor panas.

c) Disiplin Progresif

Dalam disiplin ini, memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terus berulang. Tujuannya ialah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

5) Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Bagaskara, 2018) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

a) Tingkat Absensi atau kehadiran

Perusahaan menetapkan berbagai peraturan bagi setiap karyawannya, tingkat absensi atau kehadiran adalah merupakan sebuah data yang menjelaskan tentang kehadiran karyawan setiap harinya dalam sebuah perusahaan. Kondisi ini bertujuan untuk menunjukkan kedisiplinan serta tanggung jawab karyawan kepada perusahaan.

b) Kepatuhan/kewajiban terhadap perintah

Kondisi ini dapat dibuktikan melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh atasannya, serta melakukan apa yang di perintah kepada karyawan.

c) Ketaatan terhadap jam kerja

Kondisi ini meliputi indikator jam masuk kerja, jam pulang, serta jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

d) Kepatuhan berpakaian berseragam

Seluruh karyawan wajib menggunakan seragam yang ditetapkan perusahaan demi menjaga keselamatan ataupun quality dari produk yang dikerjakan.

e) Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana perusahaan

Menggunakan serta menjaga sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dan bahan yang difasilitasi perusahaan serta mematuhi penunjang terselenggaranya suatu proses produksi.

f) Bekerja sesuai prosedur perusahaan

Menjadikan SOP (standar operasional prosedur) sebagai suatu acuan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja perusahaan sehingga memudahkan para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan meminimalisir kesalahan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara

keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Ginting, 2020). Adapun indikator kinerja sebagai berikut menurut (Ginting, 2020): Kualitas, Kuantitas, Ketetapan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian. Secara lebih lebih tegas Fahmi dalam (Effendi, 2019), Kinerja merupakan hasil yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kemudian (Effendi, 2019) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan /program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil yang dicapai organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan kinerja yang baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai peranan di perusahaannya. Menurut Wibowo dalam (Effendi, 2019), terdapat delapan karakteristik yang membuat suatu standar kinerja efektif, yaitu sebagai

berikut: a) standar didasarkan pada pekerjaan, b) standar dapat dicapai, c) standar dapat dipahami, d) standar disepakati, h) standar itu spesifik dan sedapat mungkin terukur, f) standar berorientasi pada waktu, g) standar harus tertulis, h) standar dapat berubah. Indikator kinerja pegawai menurut (Effendi, 2019) yaitu sebagai berikut: a) tujuan, b) standar, c) umpan balik, d) alat atau sarana, e) kompetensi, f) motif, g) peluang.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2013:83) tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti pelatihan, pengetahuan dan disiplin, dengan kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja yang semakin tinggi pula. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:62) adalah:

- a) Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kepercayaan diri, disiplin, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap karyawan.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer atau atasan dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawannya.
- c) Faktor kelompok, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh sesama rekan, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan hubungan erat dengan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi, pelatihan untuk kesempatan

berkarir dan kultur kerja dalam perusahaan.

- e) Faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Kinerja termasuk suatu konsep yang memiliki banyak faktor yang dapat mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut adalah faktor internal karyawan, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor eksternal organisasi (Wirawan, 2009:40) yaitu:

- a) Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor yang telah ada didalam diri karyawan dan suatu faktor yang diperoleh saat dirinya berkembang, seperti contohnya bakat, kepribadian, kondisi fisik dan kejiwaan. Selain itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, disiplin, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- b) Faktor faktor lingkungan internal organisasi. Dalam menjalankan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan melalui perusahaan tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen, pelatihan kerja, kesempatan berkarir dan kompensasi. Oleh karena itu, perusahaan baiknya menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan.
- c) Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi meliputi keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal (luar) perusahaan yang memengaruhi kinerja

karyawan. Seperti hal, krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi yang menyebabkan meningkatnya inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan kompensasi yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja mereka akan menurun.

3) Dimensi Kinerja Karyawan

Penjelasan lain disampaikan oleh Sinambela (2012:64) dimensi kinerja yaitu:

- a) Kemampuan adalah kesanggupan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dan berkembang seiring dengan bertambahnya pengalaman.
- b) Motivasi adalah dorongan atau kekuatan yang dapat memberikan semangat bagi seseorang untuk dapat mengerjakan sesuatu dengan penuh keyakinan sehingga hasilnya memuaskan.
- c) Peluang adalah sebuah kesempatan dari perusahaan yang dapat di manfaatkan untuk mencapai tujuan karyawan.

4) Tujuan Kinerja

Menurut Rivai (2010: 311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

- a) Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d) Meningkatkan motivasi kerja.
- e) Meningkatkan etos kerja.
- f) Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

- g) Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- i) Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- j) Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

5) Indikator Kinerja

Dessler (2015) merumuskan indikator-indikator untuk menilai kinerja yaitu meliputi:

- a) Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
- b) Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
- c) Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan.
- d) Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
- e) Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
- f) Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Adapun beberapa penelitian yang telah dipublikasikan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini :

2.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian dari Mazidah (2018) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening”. Teknik analisis penelitian ini menggunakan Uji Intrumen, uji normalitas data, uji Uji Asumsi Klasik, dan uji Hetroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Uji Multikolineritas. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui adanya Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening.

Adapun persamaan penelitian Mazidah dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama- sama menggunakan variabel bebas pelatihan dan motivasi serta menggunakan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah penelitian menggunakan tempat penelitian yang berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda. Hasil penelitian ini yaitu menunjukkan tidak ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai t-statistic pada hubungan konstruk ini adalah 1,577 dan nilai p-value 0.115.

- 2) Penelitian dari Ginting, dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau”. Teknik analisis penelitian ini menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas serta pengujian asumsi klasik yang terdiri atas, pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau.

Adapun persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan pelatihan dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah, penelitian menggunakan tempat penelitian yang berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dami Mas Sejahtera Kampar Riau.

- 3) Penelitian dari Ratnasari, dkk (2021) yang berjudul “Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis penelitian ini menggunakan uji normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinieritas, Uji Regresi Linier Berganda, uji validitas dan uji reliabilitas, uji-t, uji-F. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui adanya Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun persamaan penelitian Ratnasari, dkk dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel bebas

pelatihan dan disiplin kerja serta menggunakan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah, penelitian menggunakan tempat penelitian yang berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda. Hasil penelitian ini yaitu menunjukkan variabel sumber daya manusia, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 4) Penelitian dari Wicaksono, dkk (2021) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta”. Teknik analisis penelitian ini menggunakan Uji Intrumen, uji normalitas data, uji Uji Asumsi Klasik, dan uji Hetroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Uji Multikonilieritas. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui adanya Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta.

Adapun persamaan penelitian Wicaksono, dkk dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama- sama menggunakan variabel bebas pelatihan dan motivasi serta menggunakan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah, penelitian menggunakan tempat penelitian yang berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda. Hasil penelitian ini yaitu menunjukkan variabel pelatihan, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 5) Penelitian dari Wahyudi (2021) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan

Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja”. Teknik analisis penelitian ini menggunakan Uji Intrumen, uji normalitas data, uji Uji Asumsi Klasik, dan uji Hetroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Uji Multikonilieritas. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui adanya Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja.

Adapun persamaan penelitian Wahyudi dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama- sama menggunakan variabel bebas pelatihan serta menggunakan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah, penelitian menggunakan tempat penelitian yang berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda. Hasil penelitian ini yaitu menunjukkan variabel pelatihan, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian dari Effendi dan Yogie (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis penelitian ini menggunakan Analisis regresi berganda, determinasi, dan uji korelasi ganda. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Bukit Hijau Estate Kecamatan Rawas Ilir Kabupaten Musi Rawas Utara.

Adapun persamaan penelitian Effendi dan Yogie dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi dan disiplin kerja serta menggunakan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah, penelitian menggunakan tempat penelitian yang berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda. Hasil penelitian ini yaitu menunjukkan variabel motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Penelitian dari DwiYansah dan Asteria (2021) yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing”. Teknik analisis penelitian ini menggunakan pengujian asumsi klasik dan pengujian hipotesis. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Outsourcing. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil pengujian hipotesis pada uji t nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05\%$. Sedangkan variable disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil pengujian hipotesis pada uji t nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05\%$. Sehingga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian DwiYansah dan Asteria dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama- sama menggunakan variabel bebas Motivasi, dan Disiplin Kerja serta menggunakan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian sebelumnya

dengan penelitian sekarang adalah, penelitian menggunakan tempat penelitian yang berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda. Hasil penelitian ini yaitu menunjukkan variabel motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 3) Penelitian dari Paramananda dan Purba (2021) yang berjudul “Pengaruh Insentif, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Prudential Life Assurance Dp3 Denpasar”. Teknik analisis penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas serta menggunakan Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Parsial, dan Uji Simultan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Insentif, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Prudential Life Assurance Dp3 Denpasar.

Adapun persamaan penelitian Paramananda dan Purba dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi dan disiplin kerja serta menggunakan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah, penelitian menggunakan tempat penelitian yang berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda. Hasil penelitian ini yaitu menunjukkan variabel Insentif, Motivasi, Dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Di PT Prudential Life Assurance Dp3 Denpasar.

- 4) Penelitian dari Hidayat (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja”. Teknik analisis penelitian ini menggunakan Uji Intrumen, uji normalitas data, uji Uji

Asumsi Klasik, dan uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Uji Multikolinearitas. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui adanya Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.

Adapun persamaan penelitian Hidayat dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi dan disiplin kerja serta menggunakan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah, penelitian menggunakan tempat penelitian yang berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda. Hasil penelitian ini yaitu menunjukkan motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. sehingga hendaknya pihak manajemen PT. Surya Yoda Indonesia harus berusaha terus dalam memberikan motivasi pada karyawannya.

- 5) Penelitian dari Priyanto dan Indriani (2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paramita Banindo Jakarta”. Teknik analisis penelitian ini menggunakan uji regresi berganda, uji koefisien korelasi berganda, Uji Parsial dan Uji Simultan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paramita Banindo Jakarta.

Adapun persamaan penelitian Priyanto dan Indriani dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi dan disiplin kerja serta menggunakan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian sebelumnya

dengan penelitian sekarang adalah, penelitian menggunakan tempat penelitian yang berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda. Hasil penelitian ini yaitu menunjukkan variabel motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian dari Marayasa dan Faradila (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia”. Teknik analisis penelitian ini menggunakan uji validitas, uji normalitas data, uji Multikolinearitas, dan uji Heteroskedastisitas. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui adanya Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia.

Adapun persamaan penelitian Marayasa dan Faradila dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi dan disiplin kerja serta menggunakan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah, penelitian menggunakan tempat penelitian yang berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda. Hasil penelitian ini yaitu menunjukkan variabel motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Dinar Indonesia.

- 2) Penelitian dari Hidayat (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja”. Teknik analisis penelitian ini menggunakan uji validitas, uji koefisien korelasi, Regresi Linier Berganda, dan uji Koefisiensi Determinasi. Tujuan penelitian ini

yaitu untuk mengetahui adanya Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.

Adapun persamaan penelitian Hidayat dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi dan disiplin kerja serta menggunakan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah, penelitian menggunakan tempat penelitian yang berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda. Hasil penelitian ini yaitu menunjukkan variabel motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 3) Penelitian dari Usmiar dan Utomo (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas II Padang”. Teknik analisis penelitian ini menggunakan uji validitas, uji normalitas data, uji Multikolinearitas, dan uji Heteroskedastisitas. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui adanya Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas II Padang.

Adapun persamaan penelitian Usmiar dan Utomo dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama- sama menggunakan variabel bebas motivasi dan disiplin kerja serta menggunakan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah, penelitian menggunakan tempat penelitian yang berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda. Hasil penelitian ini yaitu menunjukkan variabel Disiplin Kerja

tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas II Padang. Ditujukan dari hasil uji secara parsial (uji t) diperoleh thitung sebesar 1,040 dan ttabel 2,037 dengan nilai signifikan 0,306 artinya $0,306 > \alpha 0,05$. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap signifikan kinerja karyawan.

- 4) Penelitian dari Farhah (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis penelitian ini menggunakan uji validitas, uji normalitas data, uji Multikolinearitas, dan uji Heteroskedastisitas. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui adanya Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun persamaan penelitian Farhah dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi dan disiplin kerja serta menggunakan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah, penelitian menggunakan tempat penelitian yang berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda. Hasil penelitian ini yaitu menunjukkan variabel motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 5) Penelitian dari Juartini (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia”. Teknik analisis penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda, uji validitas dan uji reliabilitas. Tujuan penelitian ini yaitu untuk

mengetahui adanya pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia.

Adapun persamaan penelitian Juartini dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi dan disiplin kerja serta menggunakan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah, penelitian menggunakan tempat penelitian yang berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda. Hasil penelitian ini yaitu menunjukkan variabel motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia.

