

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi suatu perusahaan tidak dapat menghindari persaingan dengan perusahaan lain. Suatu perusahaan yang ingin berkembang harus memanfaatkan sumber daya yang telah ada secara optimal, kondisi tersebut menuntut suatu organisasi ataupun perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat (Robith, 2017). Untuk meningkatkan efisiensi diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang dapat mengadopsi dan beradaptasi pada perubahan, karena pada setiap tingkatan perubahan yang akan datang menghendaki perbaikan kinerja yang ada saat ini dan mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang tanpa usaha khusus dalam mengubah sumber daya manusia, maka organisasi akan semakin tertinggal dan menjadi tidak kompetitif (Nadapdap, 2017).

Salah satu organisasi moneter yang berperan penting dalam perbaikan keuangan daerah Indonesia adalah perbankan. Selain perbankan, di Daerah Bali terdapat lembaga keuangan mikro, khususnya LPD yang berada di setiap desa adat. LPD juga berperan dalam perputaran uang provinsi. LPD di Bali adalah sebuah yayasan yang diklaim oleh desa-desa adat yang kapasitasnya sebagai penampung melimpahnya kota-kota konvensional yang melakukan kapasitas penguatan finansial jaringan provinsi di Bali. Aturan administrasi yang digunakan LPD tidak terlalu rumit dan disesuaikan dengan keadaan alam di mana aturan itu diletakkan (Sulianingsih dan Firmani, 2022).

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan lembaga keuangan nonBank yang tidak di atur oleh peraturan Bank Indonesia tetapi diatur dan disahkan oleh Peraturan Daerah Provinsi Bali No. 8 Tahun 2002 dan pengelolaan LPD sepenuhnya diserahkan kepada desa pakraman yang bersangkutan. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan lembaga keuangan mikro yang berada di desa pakraman. LPD adalah badan usaha milik desa pakraman yang merupakan unit operasional yang berfungsi sebagai wadah kekayaan milik desa pakraman, yang berupa uang atau surat-surat berharga. Seiring dengan perkembangan LPD semakin pesat, menyebabkan aktivitas operasional dan manajerial LPD menjadi semakin kompleks (Sumawati, 2019).

Menurut Fajar (2022) keberadaan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) bertujuan untuk meningkatkan perekonomian dan taraf hidup krama desa pakraman, mengurangi peran rentenir sebagai "tuan penolong" krama desa adat untuk mengatasi kesulitan keuangan akibat regulasi perbankan yang belum mampu menyentuh masyarakat pedesaan serta sebagai pilar penjaga kebudayaan Bali yang berlandaskan filsafat Tri Hita Karana di lingkungan desa pakraman. LPD harus tetap di jaga serta di kembangkan agar dapat memberikan manfaat lebih bagi masyarakat desa pekraman. Oleh karena itu LPD haru mampu meningkatkan kinerjanya.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya

pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan diartikan mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh baik itu terhadap perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi, karena produktif atau tidaknya mereka akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Jumlah karyawan dan gaji yang diperoleh dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi dan Hari Kerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa
Pekraman Lodtunduh 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari-Orang)	Jumlah Hari Yang Hilang (Hari-Orang)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari-Orang)	Presentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3x4)	(6)	(7) = (5-6)	(8)= (6:5)x100 %
1	Januari	32	26	832	15	817	1.80
2	Februari	32	24	768	25	743	3.26
3	Maret	32	26	832	16	816	1.92
4	April	32	25	800	16	784	2.00
5	Mei	32	27	864	18	846	2.08
6	Juni	32	26	832	24	808	2.88
7	Juli	32	26	832	19	813	2.28
8	Agustus	32	26	832	13	819	1.56
9	September	32	25	800	16	784	2.00
10	Oktober	32	25	800	11	789	1.38
11	November	32	25	800	16	784	2.00
12	Desember	32	25	800	8	792	1.00
	Jumlah		306	9792	197	9595	24.17
	Rata-rata		26	816	16	800	2.01

Sumber: LPD Desa Pekraman Lodtunduh, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Pekraman Lodtunduh, dari bulan Januari sampai bulan Desember tahun 2021 cenderung berfluktuasi setiap bulannya, dimana rata-rata tingkat absensi karyawan sebesar 2,01%. Tingkat absensi karyawan tergolong sedang karena tingkat absensi yang wajar

memang berada dibawah 2-3%. Selain dari absensi, kinerja karyawan dapat dilihat dari jumlah tabungan yang diperoleh dari target yang telah ditetapkan. Jumlah tabungan dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Jumlah Target dan Realisasi Tabungan Pada Lembaga Perkreditan Desa
Pekraman Lodtunduh 2021

Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
Januari	500,000,000	450,000,000	90%
Februari	500,000,000	400,000,000	80%
Maret	500,000,000	480,000,000	96%
April	500,000,000	450,000,000	90%
Mei	500,000,000	450,000,000	90%
Juni	500,000,000	550,000,000	110%
Juli	500,000,000	450,000,000	90%
Agustus	500,000,000	500,000,000	100%
September	500,000,000	490,000,000	98%
Oktober	500,000,000	550,000,000	110%
November	500,000,000	500,000,000	100%
Desember	500,000,000	600,000,000	120%
Total	6,000,000,000	5,870,000,000	98%
Rata-Rata	500,000,000	489,166,667	98%

Sumber: LPD Desa Pekraman Lodtunduh, 2021

Berdasarkan data Tabel 1.2 diatas dapat dilihat jumlah tabungan mengalami fluktuasi dari bulan Januari sampai Desember 2021 mengalami peningkatan. Rata-rata realisasi tabungan pada tahun 2019 sebanyak Rp. 489,166,667 juta rupiah. Pada Desember 2021 jumlah tabungan yang didapat sebanyak Rp. 600,000,000 juta rupiah. Pada tahun 2021 hanya bulan Juni, Agustus, Oktober, November dan Desember yang mencapai target tabungan.

Menurut Busro (2018:75), komitmen organisasi adalah perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama. Berdasarkan

penelitian Pingkan, dkk (2017), Sukowati, dkk (2018) dan Ratnasari, dkk (2021) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja. Namun hasil berbeda didapatkan Mekta (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2017:87) mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Menurut Hasibuan (2017:193), mengatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap dan tanggung jawab dalam mematuhi aturan dalam kehadiran dan norma yang ada di perusahaan.

Berdasarkan penelitian Bagis, dkk (2019), Indah dan Puspasari (2021) dan Panambunan dan Lembong (2022) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja. Namun hasil berbeda didapatkan Sanjaya (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sinambela (2017: 169), pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan harus

memberikan ketrampilan dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori yang memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat. Menurut Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa pelatihan memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, antara lain adalah sebagai berikut: meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja dan meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Karyono (2021), Setiawan, dkk (2020) dan Lestari dan Afifah (2020) menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik pelatihan kerja maka akan meningkatkan kinerja. Namun hasil berbeda didapatkan Paramarta dan Astika (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua LPD Desa Lottunduh Ubud adanya indikasi permasalahan yaitu pada komitmen organisasi dari karyawannya mengalami penurunan dimana menurunnya komitmen dapat dilihat dengan adanya catatan *Turnover Intention* karyawan dari personalia. Pada tahun 2016 total karyawan pada LPD Desa Lottunduh Ubud mengalami *turnover* sebesar 7,4%. Pada tahun 2017 total persentase sebesar 4,5%. Sedangkan, pada tahun 2018 karyawan pada mengalami *turnover* yang tinggi sebesar 2,5%.

Pada variabel disiplin kerja berdasarkan hasil wawancara dengan ketua LPD Desa Lottunduh Ubud ditemukan permasalahan karyawan sering

terlambat datang bekerja dilihat dari data absensi karyawan LPD Lottunduh Ubud tahun 2021 lebih dari 3 persen di bulan januari dan ini menunjukkan adanya masalah yang terjadi di LPD Desa Lottunduh Ubud khususnya disiplin kerja.

Pada variabel pelatihan kerja berdasarkan hasil wawancara dengan ketua LPD Desa Lottunduh Ubud ditemukan permasalahan dimana dalam pelatihan masih kurangnya evaluasi sesudah diadakannya pelatihan sehingga adanya beberapa karyawan yang masih kurang memahami materi yang didapat, membuat karyawan tersebut ragu-ragu dalam melakukan pekerjaannya dan adanya karyawan yang masih belum bisa beradaptasi dengan penerapan pelatihan di LPD Desa Lottunduh Ubud karena masih terbiasa dengan penerapan pelatihan kerja di perusahaan sebelumnya

Berdasarkan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Lottunduh Ubud”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Lottunduh Ubud?
2. Apakah pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Lottunduh Ubud?

3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Lottunduh Ubud?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Lottunduh Ubud.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Lottunduh Ubud.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Lottunduh Ubud.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

- 1) Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang cara meningkatkan kinerja karyawan, selain itu sebagai syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Manajemen.

- 2) Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan referensi tambahan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama aplikasi *Goal Setting Theory* tentang kinerja

karyawan yang dipengaruhi komitmen organisasi, disiplin kerja, pelatihan kerja, sehingga nantinya dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian terkait di masa mendatang.

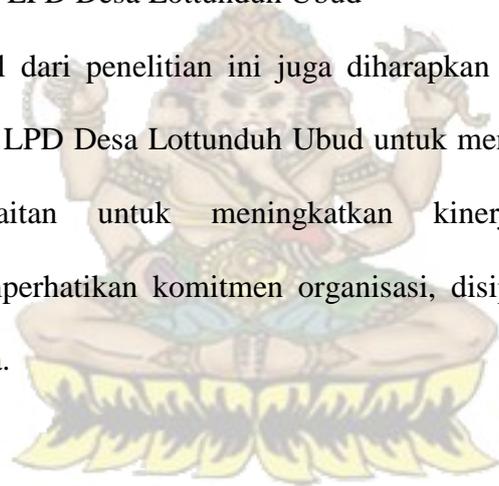
2. Manfaat Praktis

1) Bagi Universitas Mahasaraswati

Untuk menambah referensi kepustakaan dan dapat berguna sebagai dasar pemikiran bagi kemungkinan adanya penelitian sejenis di masa mendatang yang berkenaan dengan kinerja karyawan.

2) Bagi LPD Desa Lottunduh Ubud

Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi LPD Desa Lottunduh Ubud untuk menentukan kebijakan yang berkaitan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan komitmen organisasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja.



UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Giusti dkk., 2018).

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2017). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki.

Goal setting theory telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2017). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. 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 berkeaktivitas 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.

Menurut Locke's model (Arsanti, 2017), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu

perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan diartikan mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh baik itu terhadap perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi, karena produktif atau tidaknya mereka akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Untuk mempertahankan produktivitas, perusahaan sebaiknya melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan (Akbar, 2018).

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018: 2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sutrisno, 2018: 123).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan di dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Organ et al., (2017) peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Berikut penjelasan lebih lanjut:

1. Faktor Internal

a. Kepuasan Kerja

Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja mereka melampaui target, lebih dari itu karyawan yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi.

c. Kepribadian

Perbedaan individual merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan, sehingga karyawan akan menunjukkan kinerja mereka.

d. Moral Karyawan

Moral merupakan kewajiban-kewajiban susila seorang terhadap masyarakat atau organisasi.

e. Motivasi

Motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagai dipersyaratkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu.

2. Faktor Eksternal

a. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktivitas pemimpin ketika mempengaruhi aktivitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

b. Kepercayaan kepada Pimpinan

Kepercayaan atau trust ialah rasa percaya yang dimiliki oleh seseorang kepada orang lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas dan perhatian.

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai anggota organisasi.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat lima indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2017:21), sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2.1.3 Konsep Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Busro (2018:75), komitmen organisasi adalah perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh

besarnya usaha, tekad dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama.

Priansa (2018:234) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi (Wibowo, 2017: 430).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan yang menggambarkan loyalitas karyawan peduli pada organisasi tertentu dengan tujuan- tujuannya dalam organisasi tersebut.

2. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2017:164) ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- 1) Faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice faktor*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- 2) Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- 3) *Non-organizational* faktor, yang merupakan faktor yang tidak berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternative pekerjaan lain.

3. Indikator Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen dalam Masdasari (2018) merumuskan tiga indikator komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan tersebut.
- 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi.
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*) menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

2.1.4 Konsep Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017:87) mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Menurut Hasibuan (2017:193), mengatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati peraturan dan sadar akan tugas dan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Dari beberapa pengertian diatas dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang karyawan dalam menaati semua peraturan dan norma yang berlaku, sehingga karyawan mau untuk melakukan pekerjaannya dengan baik karena sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Hasibuan (2017) yaitu:

1) Tujuan dan Kemampuan

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 di luar kemampuannya atau pekerjaannya 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*.

2) Kepemimpinan

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 inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

3) Insentif (Tunjangan Dan Kesejahteraan)

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena 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 di terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4) Keadilan

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

5) Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerjanya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2017:291) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja itu ada lima, yaitu sebagai berikut :

1) Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelencacaran dalam kerja.

4) Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar tercapainya suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.1.5 Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pelatihan berasal dari kata dasar Latih yang berarti belajar dan membiasakan diri agar mampu (dapat) melakukan sesuatu. Kata pelatihan merupakan kata yang mendapat awalan pe- dan akhiran -an yang dalam Bahasa Indonesia berarti proses, cara, perbuatan melatih, kegiatan atau pekerjaan melatih. Sinambela (2017: 169), pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan harus memberikan ketrampilan dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori yang memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat. Manfaat finansial bagi perusahaan biasanya terjadi dengan

segera (Meldona, 2012:54). Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan organisasional (Hamali, 2016:63).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan kegiatan sistematis yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya

2. Tujuan Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa pelatihan memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Meningkatkan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa faktor yang berperan yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung pada dari beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang perlu

dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan menurut Veithzal Rivai (2016 : 240) antara lain :

1. Materi Program Yang Dibutuhkan

Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan.

2. Metode Yang Digunakan

Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

3. Kemampuan Instruktur Pelatihan

Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna bagi dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.

4. Sarana atau Prinsip-prinsip pembelajaran

Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.

5. Peserta Pelatihan

Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerjaan dan jenis pekerjaan yang akan dilatih.

6. Evaluasi Pelatihan

Setelah mengadakan pelatihan hendaknya dievaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir.

4. Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) indikator dalam pelatihan sebagai berikut:

1) Instruktur

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

2) Peserta

Semangat mengikuti pelatihan. Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Apabila instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan akan bersemangat pula mengikuti program pelatihan, begitu pula sebaliknya.

3) Materi

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

4) Tujuan

Tujuan dari pelatihan adalah mampu meningkatkan pengetahuan, kemampuan serta keterampilan peserta.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan dan pendukung untuk melakukan penelitian. Berikut penelitian terdahulu dalam penelitian ini.

1. Pingkan, dkk (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jasa Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian melalui uji t variabel pelatihan dan disiplin berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel komitmen berhubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. perusahaan perlu memperhatikan pelatihan dan disiplin kerja di dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan untuk meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut dan perusahaan PT Asuransi Jasa Indonesia agar karyawan lebih meningkatkan komitmennya dalam perusahaan atau berorganisasi agar kedepannya karyawan-karyawan dapat setia dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagai anggota organisasi, berhubungan hasil penelitian yang dilakukan menunjukan variabel komitmen organisasi belum memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia. Persamaan pada variabel penelitian yaitu komitmen organisasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, persamaan pada teknik analisis data yaitu regresi linier berganda. Perbedaan pada jumlah sampel dan lokasi penelitian.
2. Sukowati, dkk (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Yang Berdampak Kepada Prestasi Kerja. Penelitian ini didasarkan pada beberapa variabel

yang dapat mempengaruhi kinerja dan prestasi guru di SMA Negeri 1 Kelapa. Setelah melakukan survey lapangan, akhirnya penulis menetapkan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja serta prestasi kerja di SMA Negeri 1 Kelapa yaitu disiplin kerja, komitmen organisasi dan pelatihan. terhadap kinerja yang berdampak pada prestasi kerja guru di SMA Negeri 1 Kelapa. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode survei dan kuesioner kepada seluruh responden yang berjumlah 42 orang. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif terhadap data primer hasil survei lapangan. Hasil penelitian ini diketahui bahwa pertama pengaruh secara simultan variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan pelatihan terhadap kinerja guru. Kedua, pengaruh parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja. Ketiga, pengaruh parsial variabel komitmen organisasional terhadap kinerja. Keempat, pengaruh parsial variabel pelatihan terhadap kinerja. Kelima, pengaruh parsial variabel kinerja terhadap prestasi kerja. Persamaan pada variabel penelitian yaitu komitmen organisasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, pada teknik analisis data yaitu regresi linier berganda. Perbedaan pada jumlah sampel dan lokasi penelitian.

3. Ratnasari, dkk (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, komitmen organisasional, dan stres kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara secara parsial dan simultan. Populasi penelitian ini adalah

Aparatur Sipil Negara RSUD Embung Fatimah Batam sebanyak 237 orang. Sampel terdiri dari 70 responden yang diambil dengan rumus Slovin dengan metode random sampling. Data penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 26. Hasil penelitian pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, dan stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Persamaan pada variabel penelitian yaitu komitmen organisasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, pada teknik analisis data yaitu regresi linier berganda. Perbedaan pada variabel stress kerja. Perbedaan pada jumlah sampel dan lokasi penelitian.

4. Bagis, dkk (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Institusi Pendidikan yang ada di Purwokerto. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus pada karyawan institusi pendidikan di Purwokerto. Kuesioner diberikan kepada 74

karyawan dari tingkat manajemen ke tingkat staf sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada variabel penelitian yaitu komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pada teknik analisis data yaitu regresi linier berganda. Perbedaan pada variabel kepuasan kerja. Perbedaan pada jumlah sampel dan lokasi penelitian.

5. Indah dan Puspasari (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Azo Florist Cianjur. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tanggapan responden dan pengaruh disiplin, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Azo Florist Cianjur baik secara simultan maupun secara parsial. Metode penelitian ini kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Jumlah sampel sebanyak 50 orang karyawan dan menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan tanggapan karyawan terhadap disiplin adalah kurang baik, terhadap komitmen organisasi kurang baik serta tanggapan terhadap kinerja kurang baik, selanjutnya secara simultan disiplin dan komitmen organisasi memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 65,5% dan sisanya sebesar 34,5% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak

dimasukan dalam model yang diajukan dalam penelitian ini. Sedangkan pengaruh koefisien determinasi secara parsial, diketahui bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar 12,0%. Sedangkan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,5%. Persamaan pada variabel penelitian yaitu komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pada teknik analisis data yaitu regresi linier berganda. Perbedaan pada jumlah sampel dan lokasi penelitian.

6. Lestari dan Afifah (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pekerjaan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (kasus belajar di PT Ardena Artha Mulia bagian produksi). Jumlah sampel adalah 50 karyawan yang semuanya menjadi responden dalam penelitian ini. Teknik data menggunakan angket, data dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 25. Analisis yang dilakukan adalah analisis regresi dan regresi, koefisien determinasi, uji f, dan uji t. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $0,108 > 0,05$ dan thitung $1,639 < 1,678$. Secara parsial pelatihan kerja memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan thitung $5,112 > 1,678$. Koefisien determinasi (R^2) untuk variabel disiplin kerja adalah 0,317, artinya memberikan kontribusi pengaruh pengaruh kerja terhadap

karyawan kinerja sebesar 31,7% dan sisanya 68,3% dari faktor lain seperti: kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan lain-lain. Koefisien determinasi (R^2) untuk pelatihan kerja variabel tersebut sebesar 0,536, artinya memberikan kontribusi pengaruh pelatihan terhadap karyawan kinerja sebesar 53,6% dan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti: pekerjaan. Persamaan pada variabel penelitian yaitu pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pada teknik analisis data yaitu regresi linier berganda. Perbedaan pada jumlah sampel dan lokasi penelitian.

7. Karyono (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Stmi Jakarta. Penelitian ini menguji apakah Pelatihan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel yang diteliti adalah: (1) Variabel Independen: Pelatihan dan Disiplin Kerja; (2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan. Penelitian sebelumnya terdiri dari: (1) Ahmad Nazir 2019 (2) Wisnu Saputra dan Imam Wibowo (2017), (3) Abdul Razak, Sarpan Sarpan, Ramlan Ramlan (2017). Responden penelitian terdiri seluruh karyawan Politeknik STMI Jakarta. Kuesioner yang disebar sebanyak 71 kuesioner, dari 71 kuesioner yang disebar, kembali yang dapat diolah sebanyak 71 kuesioner. Pengolahan data menggunakan pengujian validitas, pengujian reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis melalui program Statistical Package For The Social Science (SPSS) versi 22.0. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja bila diuji secara

bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam situasi konflik yaitu sebesar 0.000, diperoleh $F_{hitung} > 2,50$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Hasil penelitian secara parsial terhadap Pelatihan dan Disiplin Kerja yang mempunyai pengaruh yang signifikan pada Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0.000, variabel pelatihan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,029 > 1,994$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan variabel disiplin kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,829 > 1,994$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Persamaan pada variabel penelitian yaitu pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pada teknik analisis data yaitu regresi linier berganda. Perbedaan pada jumlah sampel dan lokasi penelitian.

8. Sembiring dan Husen (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Perubahan yang sangat cepat terjadi dalam era globalisasi saat ini, menuntut organisasi untuk memiliki sumberdaya manusia yang handal, yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi, disiplin dan memiliki komitmen yang kuat untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Namun dalam kenyataanya, masih terdapat kontroversi hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan terhadap seluruh pegawai Kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Penerbangan

Jayapura dan data dianalisis dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan pada variabel penelitian yaitu komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pada teknik analisis data yaitu regresi linier berganda. Perbedaan pada variabel motivasi. Perbedaan pada jumlah sampel dan lokasi penelitian.

9. Setiawan, dkk (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Stia Al-Gazali Barru Kabupaten Barr. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja dosen, pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja dosen, dan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja dosen pada STIA AlGazali Barru. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 50 dosen pada STIA Al-Gazali Barru. Analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, variabel pelatihan, kompetensi, dan disiplin menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Persamaan pada variabel penelitian yaitu pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pada teknik analisis data yaitu regresi linier berganda. Perbedaan pada jumlah sampel dan lokasi penelitian.

10. Panambunan dan Lembong (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pltu Ii Amurang Di Desa Tawaang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah adanya Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLTU II Amurang di Desa Tawaang. Dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kusioner yang dibagikan kepada 67 tenaga kerja PT. PLTU II Amurang, dengan 10 pertanyaan untuk variabel Disiplin Kerja (X1), 10 pertanyaan untuk variabel Komitmen Organisasi (X2), 10 pertanyaan untuk variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini dianalisa menggunakan uji prasyarat analisis (uji reliabilitas, uji validitas, uji heterokedastisitas, uji normalitas data), analisis regresi berganda, koefisien korelasi (R) dan determinasi (uji t hitung (uji parsial), uji f hitung (uji simultan) dengan menggunakan Microsoft Word, Microsoft Exel dan SPSS 22. Berdasarkan pengujian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLTU II Amurang di Desa Tawaang. Persamaan pada variabel penelitian yaitu komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pada teknik analisis data yaitu regresi linier berganda. Perbedaan pada jumlah sampel dan lokasi penelitian.