

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini, perusahaan harus menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas, untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebab sumber daya manusia merupakan peran penting dalam kegiatan perusahaan untuk terwujudnya kinerja karyawan yang optimal (Siregar, dkk 2021), khususnya di Tropical Brazilian BBQ Restaurant Cabang Pecatu yang mengalami sebuah fenomena yang berkaitan dengan sumber daya manusia, yaitu penurunan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi (Sawor, 2020). Menurut (andre dan hermanto, 2021) sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan organisasi. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga pegawai dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu organisasi, serta menurut (Safitri, 2019) menyatakan Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Perusahaan untuk bisa mencapai kesuksesan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya dan memiliki kinerja yang bagus untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia, atau disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan (Samsuni, 2017). Menurut (Puteri, 2018) Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Demikian pula, manajemen sumber daya manusia yang tidak tepat bisa menjadi bomerang bagi organisasi itu sendiri. (Leuhery, 2018) menyatakan manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik harus selalu di perhatikan oleh perusahaan, khususnya berkaitan dengan kinerja karyawan, karena menurut (Safitri, 2019) mengungkapkan Kinerja Karyawan adalah hasil kerja berupa kuantitas maupun kualitas setiap periode tertentu. Hal yang sama juga diungkapkan oleh (Samsuni, 2017) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Serta menurut (Machmudi, 2018) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk, kuantitas out put, kualitas out put, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah suatu tingkat pencapaian kerja seseorang atau individu dari sasaran yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Indikator kinerja karyawan menurut (Rohman, 2018) adalah Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu, Kehadiran dan Kemampuan bekerjasama.

Peningkatan kinerja karyawan sangat penting untuk dilakukan, khususnya di Tropical Brazilian BBQ Restaurant Cabang Pecatu, restoran ini beralamat Jl. Pantai Suluban, Pecatu. Tropical Brazilian BBQ Restaurant Cabang Pecatu merupakan restoran dengan konsep *all you can eat* dari Brazil. *Barbeque* khas Brazil menggunakan teknik *churrasco* yaitu dagingnya ditusuk ke *skewer* dan dimasak dengan tingkat kematangan *medium-well*. Tropical Brazilian BBQ Restaurant Cabang Pecatu mengalami fenomena penurunan kinerja karyawan karena tidak tercapainya target dan realisasi penjualan dari tahun 2019-2021, dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Data Target Dan Realisasi Penjualan Pada Tropical Brazilian BBQ
Restaurant Cabang Pecatu Tahun 2019 – 2021

Bulan	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Januari	200.000.000	198.684.000	200.000.000	198.250.000	200.000.000	166.860.000
Februari	200.000.000	198.326.000	200.000.000	189.310.000	200.000.000	153.250.000
Maret	200.000.000	198.200.000	200.000.000	189.450.000	200.000.000	146.740.000
April	200.000.000	198.681.000	200.000.000	189.890.000	200.000.000	98.300.000
Mei	200.000.000	197.750.000	200.000.000	199.680.000	200.000.000	98.570.000
Juni	200.000.000	198.450.000	200.000.000	192.740.000	200.000.000	97.910.000
Juli	200.000.000	199.500.000	200.000.000	186.440.000	200.000.000	95.240.000
Agustus	200.000.000	198.410.000	200.000.000	188.150.000	200.000.000	95.360.000
September	200.000.000	199.620.000	200.000.000	176.800.000	200.000.000	89.220.000
Oktober	200.000.000	198.700.000	200.000.000	168.520.000	200.000.000	91.590.000
November	200.000.000	199.000.000	200.000.000	162.370.000	200.000.000	91.930.000
Desember	200.000.000	199.630.000	200.000.000	160.420.000	200.000.000	90.480.000
Total	2.400.000.00	2.384.951.00	2.400.000.00	2.202.000.00	2.400.000.00	1.315.450.00

Sumber : Tropical Brazilian BBQ Restaurant (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat pencapaian hasil penjualan di Tropical Brazilian BBQ Restaurant mengalami penurunan dimana pada tahun 2019 realisasi penjualan sebesar 2.384.951.000, Tahun 2020 realisasi penjualan sebesar 2.202.000.000 serta diikuti tahun 2021 realisasi penjualan sebesar 1.315.450.000. Fenomena tersebut berkaitan dengan indikator kinerja karyawan yaitu kuantitas,

indikator ini merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan. Berdasarkan temuan tersebut kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja.

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja (Nadapdap, 2017). Menurut (andre dan hermanto, 2021) komitmen organisasi adalah hubungan antara karyawan dengan organisasi yang ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, menerima nilai dan tujuan organisasi serta bersedia untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Serta menurut (Jamal, dkk 2021) menyatakan Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada didalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi, komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan Komitmen organisasi merupakan suatu sikap atau tingkah laku individu terhadap organisasi berupa loyalitas demi tercapainya visi, misi, serta tujuan organisasi. Indikator Komitmen organisasi menurut (Wahyuni, 2018) adalah Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Kontinu

Sugiono, dkk (2021) mengungkapkan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Andre dan Hermanto (2021) Komitmen organisasi mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Cemerlang Prima. Linggiallo, dkk (2021) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta Jufrizen, dkk (2021) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan Silalahi, dkk (2019) menemukan hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan meningkat atau menurunnya kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

Organisasi atau perusahaan harus selalu menjaga komitmen organisasi karyawannya, karena di Tropical Brazilian BBQ Restaurant Cabang Pecatu yang mengalami fenomena penurunan komitmen organisasi, yang berkaitan dengan indikator komitmen afektif. Karyawan dengan afektif yang tinggi akan menetap dalam suatu organisasi karena adanya keinginan untuk selalu menjadi bagian organisasi tersebut. Rendahnya komitmen afektif yang dimiliki karyawan berdampak pada *Turnover Intention* karyawan yang dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.2
Data Turnover Intention Karyawan Tropical Brazilian BBQ
Cabang Pecatu 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun (A)	Keterangan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun (D)=(A+B-C)	Persentase % (E)=(C/A)x100%
		Masuk (B)	Keluar (C)		
2019	54	12	4	62	7,4%
2020	62	3	9	56	4,5%
2021	56	6	14	46	2,5%

Sumber : Tropical Brazilian BBQ Restaurant (2022)

Tabel diatas menunjukan Turnover Intention karyawan Tropical Brazilian BBQ Restaurant Cabang Pecatu mengalami jumlah karyawan yang keluar dan masuk sangat fluktuatif. Dilihat dari 2019 total karyawan pada Tropical Brazilian BBQ Restaurant Cabang Pecatu mengalami turnover sebesar 7,4% yang dimana, karyawan yang masuk masih lebih banyak daripada karyawan yang memilih keluar sehingga jumlah karyawan mengalami kenaikan. Pada tahun 2020 total persentase sebesar 4,5%. Sedangkan, pada tahun 2021 karyawan pada mengalami turnover yang tinggi sebesar 2,5% dimana pada tahun 2021 jumlah karyawan yang keluar lebih banyak daripada karyawan yang masuk. Tingginya tingkat turnover intention karyawan, akan menyebabkan perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang tinggi, salah satunya adalah biaya seleksi dan rekrutmen.

Variabel selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. (Muslimat dan Wahid, 2021) menyatakan disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. (Siregar, dkk 2021) mengungkapkan disiplin kerja adalah perilaku pegawai yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan

pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya. Serta menurut (Yulistria, dkk 2018) menyatakan disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk mengingatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan individu untuk mentaati semua peraturan perusahaan. Indikator disiplin kerja menurut (Dewi, 2017) adalah Mampu Mengelola Waktu, Bekerja dengan Penuh Aktif dan Inisiatif, Komitmen, Loyalitas dan Tanggung Jawab, Bertingkah Laku Sopan, Bekerja Dengan Jujur dan penuh Semangat, Kuat dan Teguh Hati, serta Mengerahkan Semua Kemampuan.

Muslimat dan Wahid (2021) menemukan hasil Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maryani, dkk (2021) terdapat hubungan positif signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. (Siregar, dkk 2021) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sabas Indonesia. Tambak (2022) menyatakan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan terdapat hasil berbeda yang dilakukan oleh (Sawor, 2020) variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat disimpulkan meningkat atau menurunnya kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa orang karyawan, masalah disiplin kerja menjadi perhatian perusahaan, khususnya di Tropical Brazilian BBQ Restaurant Cabang Pecatu yang mengalami fenomena penurunan disiplin kerja, yaitu berdasarkan hasil wawancara dengan HRD Tropical Brazilian BBQ Restaurant berkaitan dengan indikator disiplin kerja yaitu Komitmen, Loyalitas dan Tanggung Jawab. Indikator ini merupakan perasaan senang dan sukarela karyawan untuk tunduk pada peraturan. Sedangkan terdapat beberapa karyawan tidak memakai seragam yang sesuai pada hari bekerja, sesuai aturan dimana setiap karyawan harus mengikuti prosedur sop dalam perusahaan.

Variabel terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. (Siregar, dkk 2021) menyatakan pelatihan kerja merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. (Safitri, 2019) menyatakan pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, serta Juwita (2019) menyatakan pelatihan kerja merupakan prosedur formal yang difasilitasi dengan pembelajaran guna terciptanya perubahan tingkah laku yang berkaitan dengan peningkatan tujuan perusahaan atau organisasi yang dalam hal ini adalah visi misi organisasi. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan pelatihan kerja merupakan suatu sarana yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan yang sebelumnya dipandang kurang efektif. Indikator pelatihan kerja menurut (Prayogo, 2018) adalah keterampilan dan pengetahuan.

Siregar, dkk (2021) menemukan pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia. Kuruppu

(2021) menyatakan terdapat hubungan yang positif antara pelatihan kerja dan kinerja. Lloyd (2021) mengungkapkan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. (Safitri, 2019) terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Batam. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan semakin banyaknya pelatihan yang diadakan oleh perusahaan akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Sedangkan terdapat hasil yang berbeda yang dilakukan oleh Juwita (2019) menemukan hasil pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan meningkat atau menurunnya kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh pelatihan.

Terkait pelatihan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan, khususnya di Tropical Brazilian BBQ Restaurant, yaitu berdasarkan hasil wawancara membahas pelatihan kerja, terdapat fenomena yang berkaitan dengan indikator pelatihan kerja yaitu pengetahuan, indikator ini merupakan pengetahuan karyawan setelah melakukan pelatihan, dimana karyawan semakin memahami dan menguasai cakupan kerja. Sedangkan pada karyawan Tropical Brazilian BBQ Restaurant terdapat permasalahan didalam pelatihan masih kurangnya evaluasi setelah pelatihan diadakan, sehingga ada beberapa faktor yang menyebabkan karyawan masih minim akan memahami isi dari materi yang menimbulkan keraguan dalam melakukan pekerjaannya dan terdapat karyawan yang masih belum bisa beradaptasi dengan penerapan di Tropical Brazilian BBQ Restaurant karena masih terbiasa dengan penerapan pelatihan kerja di perusahaan sebelumnya.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian sebelumnya serta fenomena masalah yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan

judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tropical Brazilian BBQ Restaurant”

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan pokok masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Tropical Brazilian BBQ.Restaurant.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Tropical Brazilian BBQ Restaurant.
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Tropical Brazilian BBQ Restaurant.

1.3 Tujuan Penulisan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Tropical Brazilian BBQ Restaurant.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Tropical Brazilian BBQ Restaurant.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Tropical Brazilian BBQ Restaurant.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara nyata khususnya yang

menyangkut hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, mengenai aspek komitmen organisasi, disiplin kerja, pelatihan kerja serta kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merumuskan dan mengembangkan strategi kreatif untuk kebijakan perusahaan di Tropical Brazilian BBQ Restaurant.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Menurut Ronanda dan Sulistiyowati (2020) mengungkapkan Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) menjelaskan mengenai pemikiran dan niat seseorang dapat mengatur perilaku seseorang seperti kinerja karyawan. Organisasi atau perusahaan berharap agar pegawai dapat memahami tujuan yang diinginkan dan dapat mempengaruhi perilaku kerjanya. Adanya kejelasan dalam penetapan tujuan akan berpengaruh pada hasil yang lebih baik, karena tujuan harus memberikan kejelasan bagi seseorang terkait dengan apa yang harus dia lakukan. Pencapaian tujuan organisasi dapat dipengaruhi secara khusus oleh penetapan tujuan. Tujuan yang jelas, dapat diukur, dan memiliki batas waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan tugas, terkait dengan teori penetapan tujuan ini.

2.2 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Sinaga, dkk (2021) komitmen organisasi adalah suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi misi dan tujuan organisasi tersebut. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi kepada organisasi, dapat diketahui dengan melihat ciri-ciri yang ada di dalam diri seseorang. Diantaranya yaitu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi walaupun banyak tantangan yang berat dalam organisasi

tersebut dan mampu bertahan dalam organisasi walaupun ada tawaran yang lebih besar dari luar organisasi tersebut.

(Purnama, dkk 2021) komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat tumbuh dari ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral, nilai-nilai dalam perusahaan serta kemauan dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan

(Rachmaniza, 2020) Komitmen Organasional sering diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi yang bersangkutan. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja. Komitmen Organasional sering diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan seseorang pada organisasi yang dinaunginya.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dan organisasinya dengan cara merealisasikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Sinaga, dkk (2021), Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi adalah :

- a) Faktor personal
- b) Karakteristik pekerjaan
- c) Karakteristik struktur
- d) Pengalaman kerja.

3) Indikator Komitmen Organisasi

(Wahyuni, 2018) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

a) Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi. Sehingga seorang individu menetap dan tetap bertahan dalam organisasi karena adanya rasa keinginan dalam diri karyawan. Karyawan dengan afektif yang tinggi akan menetap dalam suatu organisasi karena adanya keinginan untuk selalu menjadi bagian organisasi tersebut.

b) Komitmen Normatif

Komitmen normatif merupakan keyakinan seorang karyawan tentang tanggung jawab yang dimilikinya terhadap organisasi. Jika organisasi mampu menanamkan rasa percaya terhadap karyawan kalau organisasi membutuhkan loyalitas karyawan maka karyawan akan selalu menunjukkan komitmen normatif yang tinggi. komitmen normatif berkembang melalui hasil sosialisasi dan sejauh apa tanggung jawab karyawan terhadap organisasi

c) Komitmen Kontinu

Komitmen kontinu merupakan komitmen individu yang didasarkan pada pemikiran tentang apa yang harus dikorbankan jika meninggalkan organisasi

tersebut. Komitmen kontinu muncul apabila karyawan mampu bertahan dan menetap dalam organisasi karena karyawan membutuhkan sebuah gaji dan keuntungan yang lain, atau karena karyawan tersebut tidak akan mendapatkan pekerjaan di tempat lain.

2.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Muslimat dan Wahid, 2021) mendefinisikan disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut (Siregar, dkk 2021) disiplin kerja adalah perilaku pegawai yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya.

Menurut (Sawor, 2020) disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku seseorang yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau ketaatannya pada berbagai ketentuan yang berlaku dan tindakan korektif terhadap pelanggaran atas ketentuan atau standar yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong semangat kerja dan tercapainya tujuan tersebut. Namun disiplin saja belum cukup untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik, karena disiplin tidak disertai kemampuan kerja maka tujuan tersebut tidak dapat dicapai. Apabila karyawan ingin berprestasi maka harus memiliki kemampuan kerja yang optimal.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Dewi, 2017) yaitu :

- a) Kehadiran
- b) Ketaatan pada peraturan kerja
- c) Ketaatan pada standar kerja.
- d) Tingkat kewaspadaan tinggi.
- e) Bekerja etis.

3) Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja mengacu pada penelitian (Dewi, 2017) sebagai berikut :

- a) Mampu Mengelola Waktu

Yaitu mampu menata dirinya dalam memanfaatkan waktu dengan sebaik – baiknya, pegawai yang mempunyai kemampuan dalam menata waktunya akan senantiasa berusaha melaksanakan kewajiban sepanjang hari, melaksanakan tugas pada waktunya, menangani tugas tanpa menangguhkan, beraktivitas berdasarkan skala prioritas waktu luang secara efisien dan membuat rencana kerja.

- b) Bekerja dengan Penuh Aktif dan Inisiatif

Kreativitas dan kemampuan untuk menciptakan sesuatu dari yang tidak ada menjadi ada, sedangkan inisiatif adalah daya inspirasi yang ada dalam diri

seseorang karyawan yang bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif dan mempunyai hasrat untuk mengubah hal – hal disekitarnya menjadi lebih baik, mempunyai kontribusi positif dalam lembaga, siap mencoba hal yang baru dan melaksanakannya serta bersikap terbuka dan tanggap dalam segala sesuatu

c) Komitmen, Loyalitas dan Tanggung Jawab

Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan menunjukkan komitmen dan loyalitas kepada lembaga tempat dimana ia bekerja, tanggung jawab yang ada dimilikinya selalu dipegang dengan erat guna menjaga kepercayaan pimpinan. Secara sukarela, pegawai yang berkomitmen, loyal dan bertanggungjawab akan senang dan sukarela tunduk pada peraturan, menjunjung tinggi nama baik pribadi dan organisasi, mempunyai tanggung jawab tinggi dalam melaksanakan pekerjaan dan berusaha untuk memecahkan masalah

d) Bertingkah Laku Sopan

Tingkah laku sopan adalah sikap terpuji yang harus dimiliki oleh seorang karyawan. Sehingga dalam bergaul, ia mempunyai kebiasaan mengucapkan salam, menyapa, dan selalu santun dalam bekerja. Selain itu pegawai yang sopan akan selalu merasa segan kepada pimpinan, menghormatinya, dan patuh akan perintahnya.

e) Bekerja Dengan Jujur dan penuh Semangat

Jujur dalam bekerja merupakan salah satu ciri kredibilitas seorang pegawai, sehingga ia bersikap transparan dan terbuka serta mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja.

f) Kuat dan Teguh Hati

Karyawan yang disiplin mempunyai jiwa yang kuat dan hati yang teguh. Dalam melaksanakan tugas yang diberikan, ia mempunyai tekad yang kuat, tidak pernah mengeluh dan menjadi beban bagi karyawan yang lain dan teguh hatinya dalam bekerja.

g) Mengerahkan Semua Kemampuan

Karyawan yang disiplin senantiasa taat pada peraturan yang ada. Dengan kesadaran sendiri, ia berusaha mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya dengan sebaik mungkin dalam mewujudkan penyelesaian pekerjaannya dengan seaktif dan seefisien mungkin. Dalam mencapai prestasi kerja, ia bersaing secara positif dengan karyawan lainnya.

2.4 Pelatihan Kerja

1) Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Safitri (2019) pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, serta tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan. Juwita (2019) menyatakan pelatihan kerja merupakan prosedur formal yang difasilitasi dengan pembelajaran guna terciptanya perubahan tingkah laku yang berkaitan dengan peningkatan tujuan perusahaan atau organisasi yang dalam hal ini adalah visi misi organisasi. (Prayogo, 2018) mengemukakan bahwa pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi.

Dengan demikian pelatihan kerja adalah sebagai proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang

2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi pelatihan menurut (Prayogo, 2018) yaitu.

- a) Pelatihan Keahlian (Skill Training)
- b) Pelatihan Ulang (*Retraining*)
- c) Pelatihan Lintas Fungsional
- d) Pelatihan Kreatifitas
- e) Pelatihan Tim

3) Indikator Pelatihan Kerja

Adapun indikator pelatihan kerja yang mengacu pada (Prayogo, 2018), indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan adalah sebagai berikut.

- a) Keterampilan

Karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang lebih cepat dari sebelumnya setelah melakukan pelatihan, serta setelah mengikuti pelatihan karyawan memunculkan berbagai alternatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

- b) Pengetahuan

Karyawan berkomunikasi dengan baik setelah melakukan pelatihan, setelah melakukan pelatihan karyawan semakin memahami dan menguasai cakupan kerja dari profesinya, karyawan terbuka dan menerima informasi maupun gagasan baru setelah mengikuti pelatihan.

2.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Menurut (Rohman, 2018) kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. menurut (Safitri, 2019) mengungkapkan Kinerja Karyawan adalah hasil kerja berupa kuantitas maupun kualitas setiap periode tertentu.

Menurut (Machmudi, 2018) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk, kuantitas out put, kualitas out put, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah suatu tingkat pencapaian kerja seseorang atau individu dari sasaran yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu

Dari beberapa pendapat para ahli diatas menunjukkan bahwa, dapat dikatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Rohman, (2018) menyatakan adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut :

- a) Faktor Kemampuan
- b) Faktor Motivasi

3) Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan mengarah kepada (Rohman, 2018) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah

a) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan. Dengan demikian, kuantitas kinerja dapat diartikan seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan

b) Kualitas

Kinerja juga bisa dilihat dari kualitas pekerjaan yang telah dilakukan. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

c) Ketepatan waktu

Salah satu aspek yang bisa digunakan mengukur kinerja karyawan adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

d) Kehadiran

Aspek lain yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah Kehadiran pegawai di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja,

izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

e) Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

- 1) Sugiono, dkk (2021) Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Disiplin, Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pakoaku. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 400, serta sampel berjumlah 208 karyawan dipilih dengan simple random sampling, Pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan Teknik Analisis menggunakan Teknik analisis Structural Equation Modelling (SEM). Hasil Penelitian: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini memiliki arti tingginya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka akan berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel komitmen organisasi, disiplin kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada Teknik analisis (sebelumnya menggunakan Teknik analisis *Structural Equation Modelling* (SEM), sekarang menggunakan Teknik analisis linier berganda), jumlah sampel

yaitu sebelumnya berjumlah 400, sekarang berjumlah 46, serta menggunakan tempat penelitian yang berbeda.

- 2) Linggiallo, dkk (2021) *The effect of predictor variables on employee engagement and organizational commitment and employee performance.*

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 167, serta sampel berjumlah 167 karyawan dipilih dengan menggunakan teknik sampel jenuh, Pengumpulan data menggunakan kuisioner dan Teknik Analisis menggunakan Teknik analisis Structural Equation Modelling (SEM). Hasil Penelitian: Komitmen organisasi berhubungan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan tingginya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka akan berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel komitmen organisasi dan kinerja. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada Teknik analisis (sebelumnya menggunakan Teknik analisis *Structural Equation Modelling* (SEM), sekarang menggunakan Teknik analisis linier berganda), jumlah sampel yaitu sebelumnya berjumlah 167, sekarang berjumlah 46, serta menggunakan tempat penelitian yang berbeda.

- 3) Jufrizen, dkk (2021) *Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance.* Populasi dalam penelitian ini berjumlah 85, serta sampel berjumlah 85 karyawan dipilih dengan menggunakan teknik sampel jenuh, Pengumpulan data menggunakan kuisioner dan Teknik Analisis menggunakan *Partial Least Square* (Smart PLS). Hasil penelitian:

Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan dimana semakin baik komitmen organisasi pada karyawan maka semakin baik pula pengaruhnya terhadap kinerja karyawannya. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel komitmen organisasi dan kinerja. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada Teknik analisis (sebelumnya menggunakan Teknik analisis *Partial Least Square* (Smart PLS), sekarang menggunakan Teknik analisis linier berganda), penelitian sebelumnya menggunakan variabel moderasi, serta jumlah sampel yaitu sebelumnya berjumlah 85, sekarang berjumlah 46, serta menggunakan tempat penelitian yang berbeda.

- 4) Silalahi, dkk (2019) Pengaruh Time Budget Pressure, Etika Profesi, Profesionalisme, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Populasi penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik yang berada di kota Bandung. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan probability sampling dengan menggunakan teknik simple random sampling dengan 52 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23. Hasil penelitian menemukan hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan semakin tinggi komitmen organisasi tidak akan mempengaruhi kinerja. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel komitmen organisasi dan kinerja, serta sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada

sampel yaitu sebelumnya berjumlah 54, sekarang berjumlah 46, serta menggunakan tempat penelitian yang berbeda.

- 5) Andre dan Hermanto (2021) Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Mandiri Cemerlang Prima. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60, sampel penelitian menggunakan teknik sampel jenuh. Metode penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dan berganda. Hasil penelitian: Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan dimana semakin baik komitmen organisasi pada karyawan maka semakin baik pula pengaruhnya terhadap kinerja karyawannya. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel komitmen organisasi dan kinerja, serta sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada sampel yaitu sebelumnya berjumlah 60, sekarang berjumlah 46, serta menggunakan tempat penelitian yang berbeda.
- 6) Muslimat dan Wahid (2021) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 75 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian Adanya pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan arah yang positif, hal ini berarti disiplin kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Persamaan

penelitian ini terletak pada variabel disiplin kerja dan kinerja, serta sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada sampel yaitu sebelumnya berjumlah 75, sekarang berjumlah 46, serta menggunakan tempat penelitian yang berbeda.

- 7) Maryani, dkk (2021) *The Relationship Between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 158, sampel penelitian menggunakan teknik sampel jenuh. Metode penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa tingginya tingkat disiplin kerja pegawai akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, yaitu kinerja karyawan meningkat. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel disiplin kerja dan kinerja, serta sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada sampel yaitu sebelumnya berjumlah 158, sekarang berjumlah 46, serta menggunakan tempat penelitian yang berbeda.
- 8) Tambak (2022) *The Effect of Work Discipline, Work Engagement, Work Attitude and Commitment on Employee Performance in the Pamong Praja Police Unit, Labuhan Batu Regency*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 233, sampel penelitian menggunakan teknik rumus slovin sehingga sampel berjumlah 147. Metode penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian: Disiplin kerja

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan apabila disiplin kerja mengalami peningkatan, maka akan meningkat pula kinerja karyawan dan begitu juga sebaliknya. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel disiplin kerja dan kinerja, serta sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada sampel yaitu sebelumnya berjumlah 147, sekarang berjumlah 46, serta menggunakan tempat penelitian yang berbeda.

- 9) Siregar, dkk (2021) Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sabas Indonesia. Dalam penelitian ini populasi sebanyak 345 orang, 30 orang digunakan sebagai uji validitas dan realibilitas dan sampel sebanyak 185, dalam pengambilan jumlah sampel menggunakan rumus slovin. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan interview, kuesioner, dan studi dokumentasi. Dengan model analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sabas Indonesia, berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan semakin tinggi disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel disiplin kerja, pelatihan dan kinerja, serta sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada sampel yaitu sebelumnya berjumlah 185, sekarang berjumlah 46, serta menggunakan tempat penelitian yang berbeda.

10) Sawor (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Asn Dinsos Papua Barat. Sampel yang diambil dalam penelitian ini dari populasi sebanyak 68. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam teknik sampel yaitu sampel jenuh. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pengisian kuesioner dan survei langsung pada obyek penelitian serta hasil wawancara mengenai disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis penelitian ini menggunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian: variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan tinggi atau rendahnya disiplin kerja karyawan tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel disiplin kerja dan kinerja, serta sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada sampel yaitu sebelumnya berjumlah 68, sekarang berjumlah 46, serta menggunakan tempat penelitian yang berbeda.

11) Juliana, dkk (2020) Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar. Dalam karya tulis ilmiah ini metode penulisan yang peneliti gunakan adalah kuesioner dengan teknik sampel jenuh dengan responden karyawan di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar, wawancara dan kajian pustaka. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 110 responden. Metode analisis menggunakan regresi dengan SPSS ver 25. Hasil penelitian: pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan semakin tinggi atau banyaknya pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel pelatihan kerja dan kinerja, serta sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada sampel yaitu sebelumnya berjumlah 110, sekarang berjumlah 46, serta menggunakan tempat penelitian yang berbeda.

12) Safitri (2019) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batam.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Batam bagian departemen Machine Shop sebanyak 30 karyawan, dengan sampel penelitian sebanyak 30 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sensus yaitu melakukan penelitian seluruh populasi yang ada. Hasil penelitian: terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Batam. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan semakin tinggi pelatihan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel pelatihan kerja dan kinerja, serta sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada sampel yaitu sebelumnya berjumlah 30, sekarang berjumlah 46, serta menggunakan tempat penelitian yang berbeda.

13) Kuruppu (2021) *The Impact of Training on Employee Performance in a*

Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60, sampel penelitian menggunakan teknik rumus slovin sehingga sampel berjumlah 60. Metode penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian: Pelatihan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan pelatihan kerja yang telah diberikan perusahaan dapat meningkatkan kemampuan untuk menunjang pekerjaan karyawan. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel pelatihan kerja dan kinerja, serta sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada sampel yaitu sebelumnya berjumlah 60, sekarang berjumlah 46, serta menggunakan tempat penelitian yang berbeda.

- 14) Lloyd (2021) *The Impact of Training on Employee Job Performance-A Case Study of Bayelsa State Civil Service*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 80, sampel penelitian menggunakan teknik purposive sampling sehingga sampel berjumlah 70. Metode penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan pelatihan kerja sangat penting pada peningkatan efektivitas karyawan. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel pelatihan kerja dan kinerja, serta sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada sampel yaitu sebelumnya berjumlah 70, sekarang berjumlah 46, serta menggunakan tempat penelitian yang berbeda.

- 15) Juwita (2019) *Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua ASN BPS Kabupaten Ogan Ilir yang telah dan sedang mengikuti pelatihan dan pengembangan SDM di

BPS Kabupaten Ogan Ilir yang semuanya berjumlah 30 pegawai ASN. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diperbaharui dengan pengkodean penghitungan skala likert. Semua indikator dalam kuesioner dihitung dengan menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian: pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan semakin banyaknya dilakukan pelatihan tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel pelatihan kerja dan kinerja, serta sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada sampel yaitu sebelumnya berjumlah 30, sekarang berjumlah 46, serta menggunakan tempat penelitian yang berbeda.

