

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam perusahaan. Artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mengendalikan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang layak untuk mewujudkan suatu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Setiap karyawan ingin menjadi bagian dari kesuksesan suatu perusahaan, dengan itu karyawan harus meningkatkan kinerjanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi suatu keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja karyawan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya salah satu cara agar dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik, adanya motivasi dari pimpinan perusahaan dan sesama karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karyawan. Ratnasari, et al.,( 2020) menyatakan bahwa kinerja adalah catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja itu penting karena merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan dengan kinerja karyawan perusahaan dapat mencapai target yang telah ditetapkan (Efendi, 2020). Menurut Menurut Afandi (2018 : 84) kinerja adalah hasil

yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Setiap karyawan dengan kinerja yang maksimal perusahaan perlu melakukan pelatihan untuk para karyawan. Bolung, et al.,( 2018) berpendapat bahwa pelatihan kerja adalah upaya untuk meningkatkan kinerja pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan kerja sangat penting untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang profesi, yang memungkinkan mereka menjadi lebih mahir dalam tugas dan memberikan hasil yang baik, pelatihan di tempat kerja, disisi lain, memberi karyawan pemahaman yang lebih baik tentang pekerjaan mereka pelatihan jenis ni menitikberatkan pada pekerjaan yang dilakukan karyawan sehari hari oleh karena itu, membantu karyawan melakukan pekerjaannya secara efisien dan meningkatkan kinerjanya. (Kaminsa, 2022). pelatihan sangat penting untuk orientasi dan pertumbuhan setiap karyawan. Menurut Putri ( 2022) pelatihan kerja adalah pembelajaran yang di sediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan masa depan tetapi juga untuk di manfaatkan dengan segera untuk meningkatkan kinerja.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan ( Mira & Odeh, 2019) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif pelatihan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan. Pemberian pelatihan kerja pada karyawan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dengan itu dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suryani & Zakiah, 2019)

menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa setiap bertambahnya intensitas pelatihan yang didapatkan oleh seseorang, maka akan meningkat pula kinerjanya.

Selain pelatihan ada juga motivasi yang dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan. Hal yang sering dilupakan oleh sebagian orang adalah pentingnya memberikan motivasi. Menurut Wahjono, et al., (2020) motivasi adalah langkah yang dilakukan mempengaruhi perilaku seseorang dengan sasaran bahwa telah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari yang bersangkutan. Menurut Afandi (2018: 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi merupakan salah satu landasan penting bagi tumbuhnya produktivitas kinerja karyawan dalam suatu organisasi, namun setiap karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat jika memiliki motivasi. (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan penelitian (Jufrizen, 2018) motivasi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai arah yang diinginkannya. (Ainanur & Tirtayasa, 2018) menyimpulkan motivasi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi motivasi itu sangat berpengaruh semakin banyaknya pelaksanaan perusahaan terkait dengan motivasi kerja karyawan,

maka upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan akan mengalami peningkatan.

Kemajuan suatu perusahaan tidak hanya di tentukan oleh hasil kerja karyawan, tetapi juga oleh kedisiplinan dari karyawan. Disiplin yang baik akan membantu suatu perusahaan mencapai tujuannya. Dalam disiplin suatu manajemen sumber daya manusia adalah tindakan manajemen untuk mendorong anggotanya memenuhi tuntutan berbagai pekerjaan dengan kata lain. Menurut Afandi, (2018 : 12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku. Disiplin kerja menurut Efendi, ddk. ( 2020) adalah perilaku individu yang mematuhi peraturan dan kebijakan yang di tetapkan oleh organisasi. Menurut (Faida, 2019) disiplin kerja menggambarkan rasa rela dan patuh terhadap seluruh norma dan kebijakan perusahaan, yang mana jika melakukan kesalahan, maka ia akan bersedia menerima hukuman

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu menurut penelitian yang dilakukan ( Jufrizen,2018) membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap karyawan. Jadi disiplin kerja sangat berpengaruh apabila semakin baik tingkat disiplin kerja yang diperoleh, maka semakin banyak peningkatan kinerja karya. penelitian yang dilakukan ( Susanto, 2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja yang baik maka dapat memberikan kinerja karyawan yang baik. penelitian yang dilakukan oleh Efendi, et al., ( 2020)

menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila perusahaan meningkatkan kedisiplinan terhadap karyawan maka kinerja akan ikut meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka, peneliti tertarik untuk melakukan studi mengenai pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti melakukan suatu analisis untuk mengetahui hubungan dan keadaan yang sebenarnya saling berdampak antara pelatihan kerja, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai maksud dan tujuan ini maka penelitian ini memilih lokasi pada PT.BPR Sari Jaya Sedana kabupaten klungkung.

PT. BPR Sari Jaya Sedana merupakan suatu lembaga keuangan yang melayani masyarakat dalam penyaluran dana dan jasa perbankan lainnya. PT.BPR Sari Jaya Sedana sebagai penyedia layanan jasa sangat memperhatikan kinerja para karyawannya. Seiring dengan kemajuan teknologi dan persaingan yang semakin tinggi, peranan perbankan sebagai sumber perdanaan menjadi semakin penting bagi dunia usaha, yang secara langsung mendukung peristiwa perjalanan dalam dunia bisnis. Untuk meningkatkan pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan , kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kerjanya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan PT. BPR Sari Jaya Sedana ditemukan permasalahan bahwa kinerja karyawan belum mampu memberikan hasil yang maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang kurang mampu mencapai target kerja

yang diberikan. Berikut adalah data target kerja karyawan di PT. BPR Sari Jaya Sedana per September tahun 2022.

**Tabel 1.1**  
**Target Kerja Karyawan PT. BPR Sari Jaya Sedana**  
**September 2022**

No	Nama Karyawan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
1	Artana	337.920.199	208.169.790	61,60
2	Arpandi	1.442.227.714	226.108.005	15,68
3	Supar	2.033.214.949	1.715.016.503	84,35
4	Winda	1.891.969.858	922.234.860	48,74
5	Widartia	5.054.998.550	6.042.944.664	119,54
6	Wiguna	820.931.426	592.402.109	72,16
7	Kembar	1.073.777.192	1.749.212.240	162,90
8	Budi	5.521.452.720	4.853.503.301	87,90
9	Parwata	6.018.739.049	5.928.425.588	98,50
10	Pt. Novi	1.203.576.949	1.264.660.434	105,08
11	Suardana	917.259.930	400.442.771	43,66
12	Artawan	75.832.792	5.044.694	6,65
13	Yasa	66.511.073	1.934.654	2,91
14	Eka	583.083.244	327.626.556	56,19
15	Susiani	490.754.033	162.170.017	33,05
16	Agus	366.805.304	248.559.383	67,76
17	Ety Gr	2.258.425.064	2.074.081.174	91,84
18	Sudarma	4.565.927.371	1.118.335.305	24,49
19	Yoga	2.298.352.406	3.399.515.507	147,91
20	Kdk. Sri	239.617.392	182.156.155	76,02
21	Nym. Tri	1.325.621.438	768.468.008	57,97
<b>Jumlah</b>		<b>38.586.998.653</b>	<b>32.191.011.718</b>	<b>83,42</b>

Sumber: PT. BPR Sari Jaya Sedana (2023)

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dijelaskan bahwa target kerja karyawan PT. BPR Sari Jaya Sedana per September tahun 2022 belum tercapai semua yang dimana rata - rata karyawan dalam mencapai target kerja yang ditentukan perusahaan hanya 83,42 persen. Tidak tercapainya target kerja karyawan PT. BPR Sari Jaya Sedana disebabkan oleh beberapa faktor yaitu minimnya pelatihan kerja yang di peroleh karyawan sehingga karyawan kurang memiliki skill dalam melakukan pekerjaannya, motivasi yang diberikan juga kurang yang membuat karyawan kurang bersemangat dalam mencapai target kerja, selain itu disiplin kerja karyawan juga rendah yang dimana cukup banyak karyawan yang sering absen kerja atau datang terlambat.

Faktor permasalahan yang ditemukan mempengaruhi belum maksimalnya kinerja karyawan PT. BPR Sari Jaya Sedana adalah pelatihan kerja. Dari hasil wawancara kepada beberapa karyawan PT. BPR Sari Jaya Sedana, permasalahan yang ditemukan pada pelatihan kerja adalah minimnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan, selain itu juga kurangnya minat karyawan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan karena pelatihan yang diberikan adalah pelatihan *on the job training* yang diperuntukkan untuk karyawan baru, sedangkan untuk pelatihan khusus yang diberikan hanya pada bagian-bagian tertentu saja dan tidak semua departement diberikan pelatihan secara bergilir sesuai dengan bidangnya. Selain itu pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan lama juga tidak dapat diikuti secara maksimal oleh karyawan karena rendahnya minat karyawan dalam mengikuti pelatihan hal ini diakibatkan karena minimnya *reward* yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan.

Faktor permasalahan selanjutnya yang ditemukan mempengaruhi belum maksimalnya kinerja karyawan PT. BPR Sari Jaya Sedana adalah motivasi. Dari hasil wawancara kepada beberapa karyawan PT. BPR Sari Jaya Sedana, permasalahan yang ditemukan pada motivasi yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan tidak mengalami peningkatan. Hal ini berdampak pada kurangnya semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga produktivitas kerja karyawan menurun, salah satunya karyawan sering malas dalam bekerja. Karyawan yang tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Selain insentif, pemberian motivasi kerja kepada karyawan juga minim dilakukan sehingga tidak jarang karyawan memiliki perasaan malas dan sering menunda pekerjaan yang berdampak pada tidak tercapainya target kerja yang telah diberikan.

Selain pelatihan kerja dan motivasi kerja, disiplin kerja merupakan faktor selanjutnya yang mempengaruhi belum maksimalnya kinerja karyawan PT. BPR Sari Jaya Sedana. Dari hasil wawancara kepada beberapa karyawan PT. BPR Sari Jaya Sedana, permasalahan yang ditemukan pada disiplin kerja yaitu terdapat karyawan yang tidak bekerja tanpa alasan atau ijin untuk tidak bekerja karena alasan upacara agama ataupun sakit, terdapat karyawan yang sering terlambat datang ke kantor dan karyawan yang meninggalkan tempat kerja sebelum jam pulang kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, selain itu banyak karyawan

yang hanya kerja setengah hari, Berikut adalah data absensi kerja karyawan pada PT.BPR Sari Jaya Sedana tahun 2022.

**Tabel 1.2**  
**Absensi Kerja Karyawan PT.BPR Sari Jaya Sedana**  
**Tahun 2022**

No.	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (Hari)	Jumlah Absensi (Hari)	Persentase (%)
1	2	3	4	$5=3 \times 4$	6	$7=(6:5) \times 100\%$
1	Januari	30	25	750	13	1,7
2	Februari	30	24	720	16	2,2
3	Maret	30	27	810	13	1,6
4	April	30	26	780	11	1,4
5	Mei	30	26	780	14	1,8
6	Juni	30	26	780	12	1,5
7	Juli	30	26	780	16	2,1
8	Agustus	30	27	810	14	1,7
9	September	30	26	780	12	1,5
10	Oktober	30	26	780	12	1,5
11	November	30	26	780	16	2,1
12	Desember	30	27	810	14	1,7
Jumlah		360	312	9360	163	20,9
Rata - rata		30	26	780	14	1,7

Sumber: PT.BPR Sari Jaya Sedana (2023)

Berdasarkan tabel 1.2, dapat dijelaskan bahwa absensi kerja karyawan PT.BPR Sari Jaya Sedana pada tahun 2022 berfluktuasi setiap bulan dengan rata - rata absensi sebesar 1,7% yang berarti tingkat kehadiran karyawan rendah, sehingga akan menyebabkan penurunan kinerja perusahaan dan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, tindakan disiplin haruslah tidak diterapkan secara

sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijak. Dengan terbentuknya atau terciptanya disiplin yang tinggi maka akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh beberapa penelitian sebelumnya tentang pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Suryani & Zakiah, 2019) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh (Randy, 2016) bahwa pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Ainanur & Tirtayasa, 2018) menyimpulkan motivasi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian dari (Tanjung dan Manalu, 2019) menyimpulkan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018) membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap karyawan karyawan Namun (Arifin, 2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memfokuskan diri untuk menganalisis kinerja karyawan dalam pencapaian kinerja perusahaan, tujuannya dengan adanya dorongan dan motivasi dari pimpinan, pentingnya pelatihan kerja, dan disiplin kerja bagi karyawan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Penelitian ini mengambil objek pada PT. BPR Sari Jaya Sedana yang berlokasi di Jalan Raya

Sampalan No. 88 X, Sampalan Tengah, kecamatan Dawan, kabupaten klungkung bali. Perusahaan ini memperkerjakan karyawan sebanyak 30 orang.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan kajian tentang pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dengan membuktikan secara langsung bagaimana pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Manfaat praktis

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan kepada pihak manajemen terkait dengan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Sari Jaya Sedana sehingga dapat dijadikan acuan bagi perusahaan untuk melakukan perbaikan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Teory*

Penelitian ini menggunakan teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) dalam Adam, ddk. (2020: 112) sebagai teori utama (*Grand Theory*), yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang di tetapkan dan kinerja yang di dihasilkan. Konsep dasar yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi prilaku kerjanya. Menurut *goal setting teory*, mengisyaratkan bahwa seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang di tetapkan dapat di pandang sebagai tujuan/ tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu.

Keterikatan *goal setting theory* dengan penelitian. Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi

tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Dalam teori ini juga dijelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan kerja.

Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan public diidentikkan sebagai tujuannya. Sedangkan variabel pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja sebagai faktor penentunya. Semakin tinggi faktor penentu tersebut, maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

## **2.1.2 Kinerja Karyawan**

### **1) Pengertian kinerja karyawan**

Kinerja adalah pencapaian kerja yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi perusahaan. Menurut ( Erwin & Suhardi, 2020) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian prestasi kerja oleh seorang individu saat melaksanakan kewajiban yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu.

Menurut Ratnasari, et al., (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja itu penting karena merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan dengan kinerja karyawan perusahaan dapat mencapai target yang telah ditetapkan (Efendi, 2020). Menurut Farisi, et al., (2020) kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Menurut Afandi, (2018: 84) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan secara keseluruhan yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu baik atau sebaliknya

## 2) Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Afandi, (2018 :86-87) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.

8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhiya agar tujuan tercapai.

Menurut ( Gibson, 2018) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah

1. Faktor individu yaitu kemampuan dan keterampilan (mental & fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga), dan demografis (umur, asal usul).
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan ( kompensasi ), struktur organisasi dan diskripsi pekerjaan.
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi

### **3) Indikator kinerja karyawan**

Indikator kinerja karyawan merupakan instrument yang digunakan untuk mengukur suatu kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017: 75) indikator-indikator dari kinerja adalah

- 1) Kualitas kerja.

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

- 2) Kuantitas kerja.

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

- 3) Kendala kerja.

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4) Sikap kerja.

Sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama

Sementara menurut (Afandi, 2018), indikator -indikator kinerja karyawan adalah

1. Kuantitas hasil kerja.

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau pada angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja.

Taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif.

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

### 2.1.3 Pelatihan Kerja

#### 1) Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Bolung, et al., (2018) berpendapat bahwa pelatihan kerja adalah upaya untuk meningkatkan kinerja pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Putri, (2022) pelatihan kerja adalah pembelajaran yang di sediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan masa depan tetapi juga untuk di manfaatkan dengan segera untuk meningkatkan kinerja. Menurut Sugandha, dkk. (2019) menyatakan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar (Meidita, 2019). Menurut Bariqi, (2020) mengatakan bahwa pelatihan kerja merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sehingga mempunyai skil dan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah suatu kegiatan meingkatkan keahlian dan pengetahuan agar mampu memiliki kinerja yang professional dalam bidangnya masing – masing. Selain itu pelatihan kerja dapat di gunakan sebagai media pembelajaran dalam meningkatkan kinerjanya.

## 2) Faktor – faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja

Menurut Alwi & Sugiono, (2019). Faktor - faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja adalah

### 1. Dukungan dari manajemen puncak.

Agar program – program pelatihan berhasil, maka dibutuhkan dukungan penuh dari atas tanpa dukungan dari puncak, program pelatihan tidak akan berhasil. Cara yang efektif untuk mencapai kesuksesan adalah para eksekutif harus berperan aktif dan mengambil bagian dalam pelatihan selain itu juga memberikan dana yang di butuhkan.

### 2. Komitmen para spesialis dan generalis

Selain dukungan besar dari manajemen puncak, seluruh manajer harus berkomitmen bahwa terlibat dalam proses pelatihan. Tanggung jawab utama dalam suatu pelatihan di pegang oleh manajer lini, mulai dari pimpinan sampai dengan bawahan para professional pelatihan hanya saja semata – mata memberikan keahlian teknis.

### 3. Kemajuan teknologi

Faktor yang memberi pengaruh sangat besar terhadap pelaksanaan pelatihan adalah faktor teknologi. komputer dan internet menjadi salah satu hal yang sangat mempengaruhi berjalannya pelatihan.

### 4. Kompleksitas organisasi

Struktur organisasi yang lebih datar karena lebih sedikit level manajerial hal tersebut tampaknya membuat lebih sederhana pengaturan orang – orang dan

tugas – tugas mereka akan tetapi hal tersebut tidak begitu karena tugas – tugas individu dan tim saat ini telah di perluas.

Menurut Rivai dalam Elizar, (2018) Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja adalah

1. Materi yang di butuhkan. Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan untuk pengajaran keahlian khusus.
2. Metode pelatihan, yang digunakan melalui metode – metode pelatihan yang secara sistematis
3. Prinsip pembelajaran. Materi yang di gunakan berupa pelatihan yang diberikan
4. Ketetapan dan kesesuaian fasilitas. Fasilitas sangat menunjang bagi terlaksananya program pelatihan
5. Kemampuan peserta pelatihan.

### **3) Indikator pelatihan kerja**

Pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan mencakup hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan. Adapun indikator – indikator dalam pelatihan kerja menurut Ekabawati, (2019) yaitu

1. Isi pelatihan merupakan dimana dalam isi program pelatihan apakah sudah termasuk relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan serta pelatihan tersebut sudah *up to date*.
2. Metode pelatihan adalah cara kerja yang bersistem untuk memudahkan pelaksanaan suatu kegiatan guna mencapai tujuan yang di tentukan.

3. Sikap dan keterampilan instruktur merupakan dimana dalam instruktur harus mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk bekerja
4. Peserta adalah orang yang ikut serta atau yang mengambil bagian misalnya kongres, seminar, lokakarya, dan pertandingan.
5. Lama waktu pelatihan merupakan seberapa lama waktu pelatihan materi pokok yang harus di pelajari dan seberapa cepat waktu tempo penyampaian materi tersebut.
6. Fasilitas pelatihan merupakan tempat penyelenggara pelatihan yang dapat dikendalikan oleh instruktur serta apakah relevan dengan jenis pelatihan dan apakah maknanya dapat memuaskan karyawan.

Menurut Mangkunegara dalam ( Sulistiani dan Nuryana, 2019) indikator yang dapat digunakan untuk menilai pelatihan adalah

1. Kegiatan pelatihan yaitu kegiatan pelatihan untuk dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan karyawan.
2. Bekerja sesuai standar yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah di tentukan
3. Terampil dalam bekerja yaitu karyawan terampil dalam melakukan pekerjaan seperti penggunaan computer dan sebagainya.
4. Pengetahuan akan pekerjaan yaitu karyawan telah mengetahui dengan baik pekerjaan yang dilaksanakannya
5. Pengetahuan yang dimiliki yaitu pengetahuan yang telah dimiliki oleh karyawan sebelumnya

6. Pelatihan praktek yaitu pelatihan yang dilakukan dengan mengadakan praktek langsung

## **2.1.4 Motivasi**

### **1) Pengertian Motivasi**

Menurut Afandi, (2018: 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi merupakan salah satu landasan penting bagi tumbuhnya produktiitas kinerja karyawan dalam suatu organisasi, namun setiap karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat jika memiliki motivasi ( Rosmaini & Tanjung, 2019).

Motivasi kerja juga merupakan sikap atau mental yang tercipta baik dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yang membuat seseorang antusias, takun, dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. seorang pemimpin harus mampu mendorong, dan memberikan semangat yang memotivasi kepada karyawan agar karyawan terus bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja dan produktivitas mereka berjalan dengan baik. Menurut (Wahjono, et al., (2020) motivasi adalah langkah yang dilakukan mempengaruhi perilaku seseorang dengan sasaran bahwa telah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari yang bersangkutan.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah upaya untuk mendorong diri untuk melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

## 2) Faktor – faktor dalam motivasi

Adapun menurut Afandi, (2018: 24) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

### 1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

### 2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

### 3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

### 4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja.

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat

memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sayuti, (2018: 56) adalah

1. Faktor Eksternal,
  - a. Kondisi lingkungan kerja. Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
  - b. Kompensasi yang memadai. Sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
  - c. Adanya jaminan pekerjaan. Setiap karyawan akan mengorbankan yang ada pada dirinya untuk organisasi untuk mendapatkan jaminan pekerjaan.
2. Faktor Internal.
  - a. Keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan untuk dapat memiliki benda sehingga dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
  - b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja dengan adanya keinginan untuk di akui dan di hormati oleh orang lain.
  - c. Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

### 3) Indikator dalam motivasi

Indikator motivasi menurut Sunyoto, (2020) adalah sebagai berikut :

#### 1. Promosi

Promosi adalah kemajuan pada seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik di pandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau

status yang lebih tinggi. Kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji.

## 2. Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang di percayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan yang diusulkan oleh atasannya agar di pertimbangkan untuk di promosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

## 3. Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali di tekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing – masing pekerja. Semua pihak seperti pemimpin, atasan langsung, dan kenalan hanya berperan memberikan bantuan. Berarti tergantung pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.

Adapun indikator-indikator motivasi menurut Mankunegara, (2017:93) adalah

1. Tangung jawab, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi kerja, melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik – baiknya
3. Peluang untuk maju, keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan atas kinerja, keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya
5. Pekerjaan yang menantang, keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

## 2.1.5 Disiplin Kerja

### 1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Widodo, et al., (2018) disiplin kerja adalah peraturan dan ketentuan yang mengatur dan membatasi setiap aktivitas dan perilaku karyawan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja merupakan sikap menghargai, mematuhi, dan menaati seluruh peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Faida, (2019) disiplin kerja menggambarkan rasa rela dan patuh terhadap seluruh norma dan kebijakan perusahaan, yang mana jika melakukan kesalahan, maka ia akan bersedia menerima hukuman. Menurut Afandi, (2018: 12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja menurut Efendi, ddk. (2020) adalah perilaku individu yang mematuhi peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau etika seorang karyawan dalam menaati peraturan yang ada pada perusahaan.

### 2) Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Sinambela, (2018 : 356 ), faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu

1. Frekuensi kehadiran. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan adalah semakin tinggi frekuensinya atau

rendahnya tingkat kemahiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi

2. Tingkat kewaspadaan. Kinerja yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya
3. Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari
4. Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja
5. Etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Hamali, (2018)

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan dan ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
3. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
4. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
5. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
6. Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

### 3) Indikator dalam disiplin kerja

Menurut Edi, ddk. (2020) Indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Sikap dan perilaku

Karyawan mampu mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan,

2. Ketepatan waktu

Masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif

3. Kepatuhan dengan aturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan

4. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut Afandi, (2018 : 21 ) adalah sebagai berikut

1. Ketaatan waktu. Ketaatan waktu seorang karyawan dalam bekerja yaitu menaati peraturan yang ada pada perusahaan sebagai berikut:

a) Masuk kerja tetap waktu

b) Penggunaan waktu secara efektif

c) Tidak pernah mangkir/ tidak kerja

2. Tanggung jawab kerja. Seorang karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan

- b) Target pekerjaan
- c) Membuat laporan kerja harian

## 2.2 Penelitian Terdahulu

1. Suryanti, (2021) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan kerja, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Cikarang Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Cikarang Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik simple random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 84 responden. Metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian uji t menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terhadap penelitian penulis adalah menggunakan analisis linier berganda. Perbedaan terhadap penelitian penulis adalah sampel yang digunakan yakni 84 responden dan lokasi dilakukannya penelitian
2. Irfan, (2022) dalam penelitian yang berjudul The Influence Of Work Discipline, Work Motivation, And Leadership Style On Employee Performance. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan

gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan yang berjumlah 87 orang. Untuk itu sampel yang diambil harus benar – benar representative agar seluruh pekerja diambil sebagai responden dengan teknik sensus. Data yang terkumpulkan di analisis dengan regresi, penelitian ini menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian dengan penelitian penulis adalah menggunakan analisis regresi linear dan perbedaan terhadap penelitian penulis adalah jumlah sample yang digunakan yakni sebanyak 87 orang

3. Sari, (2019) penelitian yang berjudul *The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation's Directorate of Ports*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan baik secara bersama – sama maupun secara parsial. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dengan populasi 149 dan sampel 108 pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan direktorat pelabuhan kementerian perhubungan sebesar 15,6% disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan direktorat pelabuhan kementerian perhubungan sebesar 9,4%, motivasi dan disiplin secara bersama – sama mempunyai pengaruh sebesar 27,6%. Persamaan penelitian dengan penelitian penulis yaitu pengumpulan data menggunakan kuesioner dan perbedaan terhadap penelitian penulis yaitu pada tempat penelitian.

4. Esthi, (2021) dalam penelitian yang berjudul *The effect of training, discipline, and motivation on employee performance*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh secara parsial disiplin terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. kuesioner disebarakan kepada 53 responden dengan menggunakan metode simple random sampling. Jumlah populasi adalah 170 karyawan. populasi yang di tunjuk adalah karyawan produksi dan kualitas PT Nippon Steel Kimia dan Material Indonesia. Data angket diolah dengan menggunakan analisis linear berganda dengan hasil yang menunjukkan bahwa penelitian berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. persamaan penelitian dengan penelitian penulis adalah menggunakan analisis linear berganda dan perbedaan penelitian terhadap penulis yaitu jumlah populasi yakni 70 karyawan
5. Wulandari, (2020) penelitian yang berjudul *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Usaha Kiat Permata Di Batam*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja pada PT Usaha Kiat Permata di Batam terhadap kinerja karyawan. Tidak dapat dipungkiri bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Peningkatan pelatihan kerja dan disiplin kerja akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Sampel penelitian mengidentifikasi 105 karyawan PT Usaha Kiat Permata di

Batam. Cara mengumpulkan informasi untuk penelitian adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Metode analisis data untuk alat diagnostik yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, asumsi baku, dan uji hipotesis meliputi uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu pelatihan kerja dan disiplin kerja sangat efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Persamaan penelitian dengan penelitian penulis adalah menggunakan kuesioner dan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Perbedaan penelitian dengan penulis adalah lokasi penelitian

