

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.2. Kajian Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Definisi Kinerja Karyawan

Merujuk pada pendapat (Mangkunegara, 2018:67) didefinisikan kinerja merupakan output yang dihasilkan dalam bekerja berdasarkan pada kuantitas serta kualitas pegawai pada pelaksanaan kewajiban mereka berdasarkan beban kerja milik mereka yang dibebankan lembaga. Kinerja menurut (Astria, 2018) merupakan keterkaitan erat kepada pelanggan serta mempunyai sumbangsih terhadap perekonomian dari hasil pekerjaan. Kualitas kerja mencakup semua tindakan maupun perilaku memberi kontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan yang di kontrol oleh individu. Sedangkan pandangan (Anam & Rahardja, 2017), disebutkan bahwa kinerja adalah pencapaian individu yang merujuk pada pengalaman, keahlian serta semangat dalam pelaksanaan kewajiban yang mereka miliki.

Dapat disimpulkan dari definisi tersebut, kinerja pegawai merupakan berasaskan pada pengalaman, kemampuan serta kemauan yang tinggi serta diikuti dengan penilaian yang diberikan pihak manajerial.

2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Unsur yang bisa memberi pengaruh pada kinerja berasal dari luar ataupun dalam individu, yaitu sikap memimpin, diantaranya kepemimpinan, metode, kerjasama tim, serta permasalahan.

1. Aspek individual yang indikatornya yaitu wawasan, kecakapan, keahlian, rasa percaya diri, dorongan serta berkaitan dengan wawasan, keahlian, kecakapan, konfidensi, semangat serta kesetiaan setiap individu.
2. Aspek kepemimpinan dengan indikator diantaranya mutu manajerial serta pemimpin tim dalam pemberian motivasi, bimbingan serta meliputi mutu manajerial serta pemimpin kelompok untuk pemberian motivasi, energi, bimbingan serta *support* bagi pekerja.
3. Aspek Tim, yang terkait dengan dorongan dan semangat diberikan dari kolega pada tim yang sama, rasa saling mempercayai antar anggota, kerjasama yang baik serta persaudaraan yang tinggi.
4. Aspek Sistem, terkait dengan prosedur kerja, sarana yang digunakan oleh pekerja dari organisasi, serta budaya kerja di organisasi tersebut.
5. Aspek Situasional, yang berkaitan dengan meliputi dorongan serta dan transformasi kawasan luar dan dalam lembaga.
6. Permasalahan, berhubungan dengan masalah yang terjadi di organisasi baik pada jabatan tertentu, diantara sesama pekerja, maupun dengan kelompok lain.

2.1.1.3. Model Kinerja Karyawan

Merujuk pada (Moeheriono, 2016: 96) disebutkan bahwa penggambaran apa tingkatan kerja yang dilakukan lembaga dalam program yang dijalankan guna mencapai tujuan, target, cita-cita organisasi berdasarkan yang ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja bukan hanya terkait satu hal, namun sering berkaitan dengan kualitas hasil serta *reward* yang didapatkan, dan hal itu mendapatkan pengaruh juga dari segi kecakapan, kemampuan serta mutu individu. Kinerja seseorang pada dasarnya mampu dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor, sesuai model *partner lawyer*, yakni hasrat akan imbalan (*reward*), ketangkasan, kebutuhan (*need*), *skill*, persepsi terkait tugas dan tingkat imbalan serta kepuasan terhadap hasil.

2.1.1.4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Didefinisikan oleh Davis pada (Priansa, 2016:272), disusun strategi yang berasal dari implementasi evaluasi hasil kerja untuk pegawai yang lembaga lakukan yakni:

1. Pengembangan Kinerja (*Performance Improvement*)

Pimpinan mengambil tindakan terkait peningkatan kinerja berdasarkan hasil penilaian.

2. Penyesuaian Kompensasi (*Compensation Adjustment*)

Membantu para pengambil keputusan, khususnya pimpinan untuk menentukan siapa saja yang pantas menerima kenaikan gaji maupun sebaliknya.

3. Keputusan Penempatan (*Placement Decision*)
Dapat memberi masukan kepada pimpinan terkait promosi, transfer dan demosi bagi pegawai.
4. Kebutuhan Pengembang dan Pelatihan (*Training and Development Needs*)
Membantu pengembangan bagi karyawan dan untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan agar kinerja mereka lebih maksimal.
5. Perencanaan dan Pengembangan Karir (*Career Planning and Development*)
Memandu untuk menentukan jenis dan potensi karir yang dapat dicapai bagi para pegawai.
6. Prosedur Perekrutan (*Process Deficiencies*)
Mampu dalam mempengaruhi prosedur *recruitment* pegawai yang berlaku di lingkungan organisasi.
7. Kesalahan Desain Pekerjaan dan Ketidakakuratan Informasi (*Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*)
Menunjang dalam menjelaskan dan menyelesaikan permasalahan apapun yang berlaku pada tata kelola SDM, khususnya bagian *design* jabatan, disertai informasi karyawan serta yang lain.
8. Kesempatan yang Sama (*Equal Employment Opportunity*)
Menunjang dan mengindikasikan yaitu pemberian jabatan dilakukan dengan adil kepada tiap-tiap pekerja karena memiliki peluang yang setara.

9. Tantangan Eksternal (*External Challenges*)

Mampu mengindikasikan sejauhmana unsur eksternal, misalnya kekeluargaan, finansial, kesehatan serta hal lain yang berdampak pada pelaksanaan tugas para pekerja.

10. Umpan Balik (*Feedback*)

Memfasilitasi dalam memberikan umpan balik bagi kepentingan kepegawaian, terutama bidang Departemen SDM dan terkait kepentingan pegawai itu sendiri.

2.1.1.5. Indikator Kinerja Karyawan

Parameter dari performa karyawan dalam padangan (Mangkunegara, 2018:75), Diantaranya:

1. Mutu Hasil Kerja

Mengindikasikan ketelitian, kerapihan, prestasi hasil kerja tanpa mengabaikan kapasitas pekerjaan. Dikatakan baik jika dapat menghindarkan diri dari tingkat kesalahan pada penyelesaian sesuatu pekerjaan yang dapat mendatangkan laba (*income*) dan bagi kemajuan perusahaan.

2. Jumlah Kerja

Manifestasi dari beban dan nilai pekerjaan yang dilakukan didalam satu waktu bersamaan, sehingga efektifitas dan efisiensi terlaksana sesuai dengan harapan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Mengisyaratkan sejauh mana karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaan dalam mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan setiap hari.

4. Kerjasama

Mengindikasikan kesediaan karyawan berpartisipasi bersama dengan rekan tim lain, secara vertikal maupun horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan membawa ke arah semakin baik.

5. Inisiatif

Gagasan dan ide individu melakukan pekerjaan dan mengatasi kesulitan dalam pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan serta memperlihatkan tanggung jawab pada pekerjaan yang termasuk kewajiban seorang karyawan.

2.1.2. *Training*

2.1.2.1. Definisi *Training*

Merujuk pada (Suwatno & Donni, 2016:75) berpendapat, pelatihan merupakan prosedur edukasi dalam waktu singkat melalui cara yang tersusun secara berjenjang, yang pekerja bisa belajar mengenai keahlian dan kecakapan dalam hal teknik tertentu pada sasaran yang ditentukan. Merujuk pada *Garry Dessler* pada (Suwatno & Donni, 2016:118) berpendapat bahwa pemberian pelatihan merupakan prosedur penjelasan kepada pegawai baru mengenai kecakapan inti yang dibutuhkan keterampilan dalam menunjang pada pelaksanaan pekerjaan mereka.

Menurut (Wilson, 2018:201), training merupakan kewajiban seorang manajer mengembangkan potensi dan skills karyawan pada sebuah perusahaan. Pimpinan yang tidak peduli terkait *training* berdampak memiliki risiko yang berbahaya bagi pelaksanaan produksi oleh lembaga tersebut. Terlihat dalam situasi kemajuan perteknologian terus berkembang dengan cepat sehingga menyebabkan besarnya perubahan untuk berbagai lini kehidupan terutama yang lembaga alami.

Berdasarkan paparan ahli, pelatihan adalah ikhtiar dalam rangka meningkatkan kualitas dan kapabilitas tentang kemampuan, keterampilan, pendidikan serta pelatihan bagi karyawan dalam rangka pengembangan SDM berguna meningkatkan kemampuan produktivitas perusahaan.

2.1.2.2. Proses *Training*

Rangkaian training merujuk pada pendapat (Wilson, 2018: 204) dirincikan dalam empat tahapan diantaranya:

1. Pentingnya Pelatihan

Tahap diagnosis dilakukan pertama kali terkait permasalahan mengenai kinerja pegawai yang dinilai sebelum diberikannya pelatihan singkat sebagai unsur yang krusial kedudukannya untuk meraih yang lembaga inginkan. Selain training, banyak faktor yang bisa mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, termasuk perincian jabatan atau bagian kerja, imbalan, semangat parak pekerja serta yang lainnya. Ketika pengidentifikasian telah dilakukan mengenai pentingnya pelatihan ini, selanjutnya dirincikan maksud yang ingin dicapai. Terdapat tiga sumber penganalisaan keperluan yang menjadi

pertimbangan penting pada pelatihan, ialah penyelidikan terkait organisasi, tugas, serta personalitas.

2. Modifikasi Pelatihan

Berdasarkan analisis yang dilakukan sesudah kebutuhan pelatihan ditentukan, apabila ternyata training dibutuhkan pada proses pengembangan keanggotaan lembaga, tahapan berikutnya yakni memodifikasi pelatihan. Guna memperoleh output yang optimal penting dalam memperhatikan aspek terkait materi yang diberikan saat latihan berdasarkan kecakapan keahlian pegawai.

3. Pelaksanaan Pelatihan

Dalam melaksanakan *training*, perlu dilakukan pengujian terdahulu terkait teknik-teknik yang akan digunakan dalam meyakinkan bahwa tehnik yang diterapkan berdasarkan apa yang pegawai perlukan.

2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Training*

Terdapat beberapa faktor-faktor training menurut pandangan (Budi, 2017:12), antara lain:

1. Jenis Pelatihan

Jenis edukasi hendaknya harus mencakup beberapa point, yaitu wawasan, perilaku, serta keahlian. Diharapkan memperoleh hasil terhadap perbaikan perilaku, wawasan serta keahlian yang dibutuhkan perusahaan.

2. Spesifikasi Pelatihan

Pelatihan yang semakin spesifik perlu diberikan secara lebih intens, sehingga berdampak pada pemberian materi serta tehnik dari perusahaan.

3. Sumber daya yang tersedia

Fasilitator mesti mempertimbangkan sumber daya yang tersedia dalam rangka merumuskan pelatihan.

4. Waktu

Dalam merumuskan pelatihan, waktu sangat menentukan.

5. Peserta Pelatihan

Untuk merumuskan pelatihan, peserta memiliki pengaruh dapat dinilai berdasarkan pengalaman, kondisi awal, umur, serta tingkat pendidikan

6. Tehnik serta Media

Kesesuaian metode dan media dalam menyusun materi training harus menjadi bahan pertimbangan.

7. Ketersediaan Pemateri/Trainer

Kualifikasi seorang trainer merupakan hal mutlak diperlukan sebagaimana yang dikehendaki dalam pencapaian tujuan diharapkan.

2.1.2.4. Indikator *Training*

Merujuk pada (Mangkunegara, 2018: 62) pelatihan yang diberikan dapat dinilai dari segi:

1. Variasi Pelatihan

Bersumber pada penyelidikan keperluan perusahaan, pengembangan kualitas kerja perlu dilakukan dengan jalan memberikan pelatihan bagi pegawai serta pengajaran aturan kerja dari atasan kepada bawahan.

2. Maksud Pelatihan

Tujuan diberikannya latihan haruslah nyata serta bisa dievaluasi hasilnya apakah bisa mengembangkan keahlian pekerja ataukah belum optimal.

3. Pemberian Materi

Berkaitan dengan hal ini adalah tata kelola, materi belajar, Materi dapat berupa pengelolaan, tata naskah, kognitif, kedisiplinan, komunikasi, serta aturan bekerja.

4. Tehnik yang Diterapkan

Teknik yang digunakan, yakni partisipatif, diskusi antar divisi, pertemuan, serta pelatihan yang dibutuhkan.

5. Kondisi Peserta

Pekerja yang memenuhi standar organisasi yakni pegawai tetap serta pekerja yang memperoleh saran dari pemimpin.

2.1.3. Masa Kerja

2.1.3.1. Pengertian Masa Kerja

Masa kerja berlandaskan definisi (Supriyatna, 2020) diartikan sebagai total waktu seorang pegawai bekerja pada suatu instansi. Masa kerja kaitannya dengan karyawan sebagai lama (jumlah tahun) bagi pegawai mengabdikan kepada institusi.

Pendapat (Kurniawati, 2020) “*Karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan dengan periode waktu lama yang berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan demi kemajuan suatu lembaga.*” Apabila pengalaman pegawai tinggi, dapat berdampak pada hasil dan mutu kerja yang semakin baik bagi perusahaan.

Merujuk pada definisi-definisi yang dijabarkan sebelumnya disimpulkan yaitu masa kerja adalah lama waktu seseorang bekerja pada suatu perusahaan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Masa Kerja

Merujuk pada Demerouti pada (Puspita, 2017:21), yang memengaruhi diantaranya:

1. *Desakan Kerja (Job demands)*

Unsur yang memengaruhi seperti fisik, kemasyarakatan, ataupun lembaga dari pekerjaan yang memerlukan upaya konsisten, secara fisik maupun Aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus, baik secara fisik maupun psikis guna memperoleh serta mempertahankannya. Empat faktor tuntutan kerja, yang meliputi beban kerja berlebihan (*work overload*), ketidakcocokan emosi, transformasi lembaga dan tuntutan emosi (*emotional demands*).

2. Sumber Daya Pekerjaan (*Job Resources*)

Hubungan pekerjaan mendapat dampak dari berbagai aspek diantaranya fisik, kemasyarakatan, lembaga yang merupakan media pencapaian visi lembaga, menurunkan desakan pekerjaan atau biaya secara fisik maupun kognitif yang dilakukan, serta menumbuhkan perkembangan serta pertumbuhan seseorang. Empat faktor sumber daya terkait pekerjaan yang terkait dengan support dari lingkungan, n, meliputi dukungan sosial (*social support*), arahan dari pemimpin, otonomi (*autonomy*) serta peluang meningkatkan profesionalitas.

3. Sumber Daya Pribadi (*Job Resource*)

Perasaan gembira mengindikasikan bahwa aspek diri dihubungkan dengan kemampuan mengontrol dan memberikan efek terhadap lingkungan sesuai pada kesanggupannya. Diantara jenis kekuatan pribadi, diantaranya: kepercayaan atas diri, yaitu kemampuan diri untuk menyelesaikan tugas dan tuntutan dalam berbagai konteks. *Organizational-based self-esteem*, merupakan tingkat keyakinan karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dan mengambil peran masing-masing. Optimisme (*optimisme*) adalah terkait bagaimana seseorang meyakini dirinya mempunyai potensi untuk berhasildan masa mendatang.

4. Kepribadian (*Personality*)

Keterikatan kerja berhubungan erat dengan kepribadian yang berupa watak, dimensi aktivasi dan kesenangan digunakan sebagai suatu kerangka kerja.

2.1.3.3. Indikator Masa Kerja

Indikator masa kerja menurut (Handoko, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan kerja
2. Stres lingkungan kerja
3. Pengembangan karir
4. Kompensasi hasil kerja

2.1.4. Kualitas Kerja

2.1.4.1. Pengertian Kualitas Kerja

Konsep mutu dipandang sebagai hal yang relatif tidak selalu mengandung arti yang baik, bagus dan sejenisnya. Kualitas dapat diartikan sebagai sifat-sifat dimiliki oleh suatu produk barang maupun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan yang dimiliki oleh barang dan jasa tersebut (Sudiq, 2020).

(Tjiptono & Chandra, 2017:59) mengartikan kualitas kerja dimana keadaan semua pekerja yang mampu keperluan terpenting melalui pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan (Tjiptono & Chandra, 2017:61) mengungkapkan kualitas ialah segala bentuk yang berkaitan dengan satuan ukuran *output* kerja serta ditentukan dalam pengukuran yang dihasilkan berbentuk bilangan.

Pendapat (Aisyah & Wasiman, 2019) terkait kualitas merupakan karakteristik yang tiap barang atau jasa miliki guna memenuhi keperluan pembeli , dimana perolehannya dilakukan dalam prosedur yang terus-menerus.

Dari beberapa pendapat hali di atas, kualitas kerja ialah mutu dari karyawan dalam memenuhi target dari perusahaan untuk menghasilkan produk yang baik dan sesuai dengan target.

2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja

Menurut (Dessler, 2018:78), kualitas kerja mampu dilihat melalui aspek kemampuan pegawai yang bisa dibuktikan, seperti:

1. Merampungkan tugas secara teliti, akurat dan tepat waktu, sehingga mencapai hasil yang diharapkan.
2. Memberikan perhatian kepada tujuan dan kebutuhan *departement* bergantung atas pelayanan dan hasil kerja.
3. Memanfaatkan jam kerja secara produktif.

(Sinamora, 2018: 72) berpendapat, kualitas kerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Aspek Personal
- b. Aspek Kognitif
- c. Aspek Organisasional

2.1.4.3. Indikator Kualitas Kerja

Menurut (Hasibuan, 2018:95) indikator kualitas kerja sebagai berikut:

1. Potensi Diri, terkait aspek kemampuan, kekuatan, baik belum terwujud dan telah terwujud yang dimiliki seseorang, tapi belum sepenuhnya terlihat secara maksimal.
2. Hasil Kerja Optimal, ialah hasil yang diharuskan dimiliki seorang karyawan, harus mampu memberikan hasil kerja terbaik dapat terlihat dari produktivitas organisasi, kualitas dan kuantitas kerja.
3. Proses Kerja, yakni tahapan terpenting dimana karyawan menjalankan tugas dan perannya melalui proses kerja ini.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian (Marsoit et al., 2017) terkait pengaruh pemberian latihan, kedisiplin kerja serta komitmen organisasi terkait kinerja pegawai di PT Asuransi Jasa Indonesia. Merujuk pada hasil penelitian ini menunjukkan variabel pelatihan, disiplin kerja serta keseriusan lembaga memberikan pengaruh secara bersamaan terkait kinerja pegawai secara pasti.

Research dari (Fernanda et al., 2020) berjudul pengaruh pemberian latihan kerja serta semangat kerja terkait kinerja pegawai di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Terdaftar di *Google Scholar* Berlandaskan riset ini, pemberian latihan kerja serta semangat secara pasti dan signifikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang dilakukan secara bersamaan.

Studi yang dirampungkan oleh (Pratana & Purbasari, 2021) terkait pengaruh pemberian latihan, imbalan, motivasi, serta kedisiplin kerja terkait kinerja pegawai PT. X di Jakarta, yang terindeks sinta 3. Ketiga variabel bebas secara terpisah

memberi pengaruh kepada kinerja pegawai dengan pasti serta signifikan. Namun motivasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai dengan signifikan

Penelitian (Supriyatna, 2020) terkait pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan PT Prima Makmur Rotokemindo, terindeks *sinta 4*. *Research* ini mengindikasikan Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja secara simultan berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Makmur Rotokemindo.

Penelitian dari (Purnomo & Suhendra, 2020) tentang analisis masa kerja dan promosi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan, terindeks *google scholar*. Berdasarkan hasil penelitian ini, Masa Kerja (X_1) dan Promosi (X_2) secara bersamaan mempengaruhi varian Kinerja (Y) sebesar 74,80%. Pengaruh parsial variabel Masa Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) sebanyak 34,40% dan variabel Promosi (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) ialah 40,40%.

Penelitian oleh (Agow et al., 2020) yang membahas mengenai pengaruh mutu kerja, komunikasi organisasi serta kepuasan kerja terkait kinerja pegawai pada PT. PLN ULP Airmadidi, yang terdaftar *google scholar*. Riset ini mengindikasikan yaitu kualitas kerja, komunikasi organisasi serta kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Airmadidi.

Penelitian oleh (Firmansyah et al., 2020) terkait pengaruh masa kerja, pelatihan dan nilai ketetapan pajak terhadap kualitas keputusan keberatan, terindeks *google scholar*. kualitas keputusan komplain tidak dipengaruhi oleh masa kerja, sedangkan pelatihan berdampak pasti dan signifikan terhadap kualitas keputusan keberatan namun nilai ketetapan pajak berdampak negatif serta signifikan.

Penelitian oleh (Juwita, Ramadani et al., 2020) yang berjudul dampak pelatihan kerja serta motivasi kerja di PT. Aksata Satya Pratama Jakarta, yang terindeks *Scopus*. Riset ini mengindikasikan yaitu variabel pelatihan kerja bernilai negatif (H_1 ditolak) dan motivasi kerja bernilai positif (H_2 diterima). Artinya kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh pelatihan namun motivasi kerja berdampak terhadap kinerja karyawan sebesar 67,1%.

Research (Segbenya & Berisie, 2020) terkait pengaruh pemberian pelatihan serta pengembangan terkait kinerja Staf Administrasi Senior di Universitas Pendidikan, Winneba, Ghana, yang terindeks *Scopus*. Pelatihan dan pengembangan bersama-sama berpengaruh signifikan berhubungan dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
(Marsoit et al., 2017)	Pengaruh pemberian latihan, kedisiplin kerja serta komitmen organisasi terkait kinerja pegawai di PT Asuransi Jasa Indonesia	Analisis Regresi Berganda	Riset ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel pemberian latihan, kedisiplin kerja serta komitmen organisasi dengan serentak.

Tabel 2.1. Lanjutan

(Fernanda et al., 2020)	Pengaruh pemberian latihan kerja serta semangat kerja terkait kinerja pegawai di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.	Analisis Regresi Berganda	Mengindikasikan yaitu pemebrian latihan kerja serta semangat kerja secara bersama mempengaruhi kinerja pegawai dengan pasti serta signifikan.
(Pratana & Purbasari, 2021)	Terkait pengaruh pemberian latihan, imbalan, motivasi, serta kedisiplin kerja terkait kinerja pegawaiPT. X di Jakarta	Analisis Regresi Berganda	Riset ini mengindikasikan yaitu kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan, kompensasi serta kedisiplin kerja secara individual memberikan pengaruh pasti serta signifikan terkait kinerja pegawai, namun motivasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai dengan signifikan.
(Supriyatna, 2020)	Pengaruh tingkatan Pendidikan serta periode kerja terkait kinerja pegawai PT Prima Makmur Rotokemindo	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan dan Masa kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Makmur Rotokemindo

Tabel 2.1. Lanjutan

(Purnomo & Suhendra, 2020)	Analisi Masa Kerja Dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Masa Kerja (X_1) dan Promosi (X_2) secara bersamaan mempengaruhi varian Kinerja (Y).
(Agow et al., 2020)	Pengaruh Kualitas Kerja, Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN ULP Airmadidi	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Airmadidi
(Firmansyah et al., 2020)	Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan, Dan Nilai Ketetapan Pajak Terhadap Kualitas Keputusan Keberatan	Analisis Regresi Berganda	Riset ini mengindikasikan yaitu kualitas penetapan keberatan dipengaruhi oleh masa kerja, begitu juga dengan pelatihan, namun tidak dipengaruhi oleh nilai ketetapan pajak.

Tabel 2.1. Lanjutan

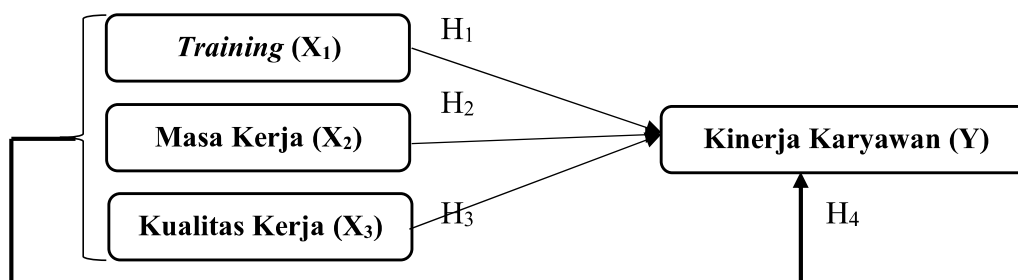
(Juwita, Ramadani et al., 2020)	Dampak pelatihan kerja serta motivasi kerja di PT. Aksata Satya Pratama Jakarta	Analisis Regresi Berganda	Riset ini mengindikasikan yaitu variabel pelatihan kerja bernilai negatif (H_1 ditolak) dan motivasi kerja bernilai positif (H_2 diterima). Artinya variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
(Segbenya & Berisie, 2020)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Staf Administrasi Senior Di Universitas Pendidikan, Winneba, Ghana	Analisis Regresi Berganda	Riset ini mengindikasikan yaitu kinerja pegawai dipengaruhi oleh Pelatihan dan pengembangan dengan signifikan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir berdasarkan pendapat (Sugiyono, 2018:45), adalah sintesa keterkaitan diantara variabel dirangkai berdasarkan pendapat yang sudah dijabarkan dengan jelas. Terdapat dua jenis variabel yang digunakan yaitu variabel X dengan variabel Y. Jenis yang X adalah variabel bebas yang dapat memberikan dampak atau sebab bagi variabel Y atau terikat. Disisi lain, variabel terikat merupakan elemen yang menjadi akibat dikarenakan adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018: 59).

Motivasi, disiplin dan kepuasan kerja merupakan bagian dari variabel bebas yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Tiap-tiap variabel bebas dapat saling memberikan pengaruh secara sebagian maupun bersamaan terkait variabel dependen.

Berikut peneliti tampilkan kerangka acuan yang dijadikan pedoman untuk diteliti yaitu digambarkan pada bagan berikut ini:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

H₁ : Kinerja pegawai yang dipengaruhi parsial oleh *training*.

H₂ : Kinerja pegawai yang dipengaruhi parsial oleh masa kerja.

H₃ : Kinerja pegawai yang dipengaruhi parsial oleh kualitas kerja.

H₄ : Kinerja pegawai yang dipengaruhi simultan oleh *training*, masa kerja serta kualitas kerja.

2.4. Hipotesis

Merujuk pendapat, (Sugiyono, 2018: 93), hipotesa riset ialah simpulan kontemporer mengenai perumusan problema, dalam hal *research* pernah disusun pada model deskripsi pertanyaan. Disebut kontemporer dikarenakan hipotesa yang disusun berlandaskan pada teori yang sesuai dengan apa yang diteliti, namun belum

menemukan fakta yang sesungguhnya terjadi di lapangan saat pengumpulan informasi riset. Sehingga hipotesis disebut praduga, yang pada penelitian ini disusun sebagai berikut:

H₁ : Diasumsikan *training* memengaruhi kinerja pegawai dengan pasti serta signifikan terkait kinerja pegawai di PT Simatelex Manufactory Batam.

H₂ : Diasumsikan masa kerja memengaruhi kinerja pegawai dengan pasti serta signifikan terkait kinerja pegawai di PT Simatelex Manufactory Batam.

H₃ : Diasumsikan kualitas kerja memengaruhi kinerja pegawai dengan pasti serta signifikan terkait kinerja pegawai di PT Simatelex Manufactory Batam.

H₄ : Diasumsikan *training*, masa kerja, serta kualitas kerja memengaruhi kinerja pegawai dengan pasti serta signifikan terkait kinerja pegawai di PT Simatelex Manufactory Batam.