

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Pelatihan Kerja**

Pengertian pelatihan menurut Andrew F.Sikula dalam (Mangkunegara 2018) Untuk memungkinkan staf operasi memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis praktis untuk tujuan tertentu, pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan teknik terencana dan metodis. (Pramudyo 2017) “Pelatihan adalah proses pembelajaran yang bertujuan untuk mengubah kinerja orang dalam pekerjaan,” bantahnya. peserta pelatihan, kinerja peserta pelatihan, dan pekerjaan peserta pelatihan Kinerja karyawan sehubungan dengan pekerjaan yang mereka lakukan ditingkatkan melalui pelatihan. Klaim Mangkuprawira dan Hubeis (Hamali 2019) Pelatihan karyawan adalah proses pemberian pengetahuan, kemampuan, dan sikap khusus kepada pekerja agar mereka menjadi lebih kompeten dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan norma-norma tempat kerja. Kami dapat menyimpulkan bahwa pelatihan adalah proses penyampaian pengetahuan dan pemahaman kepada karyawan berdasarkan beberapa definisi profesional tentang pelatihan yang disajikan di atas.

Karyawan dapat lebih memahami bidang yang dilatihnya guna memberikan performa terbaik kepada perusahaan serta membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Yang berarti pelatihan diberikan perusahaan bukanlah cuma-cuma agar terlaksananya pelatihan pada setiap organisasi perusahaan akan tetapi perusahaan menginginkan hasil dari pelatihan yang telah diberikan contohnya

seperti memperbaiki kinerja serta pengetahuan & meningkatnya ketrampilan karyawan dan kemampuan karyawan secara efektif

#### **2.1.1.1. Tujuan Pelatihan**

(Mangkunegara 2018) menyebutkan bahwa pelatihan memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Tingkatkan pemahaman Anda tentang gagasan dan semangat
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas pekerjaan
4. Memberikan lebih banyak otoritas perencanaan kepada karyawan untuk membuat keputusan
5. Meningkatkan semangat dan moral
6. Tingkatkan stimulasi untuk mendorong staf melakukan yang terbaik

#### **2.1.1.2. Manfaat Pelatihan**

Manfaat pelatihan menurut (Widodo 2018) dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu perilaku (Attitude), pengetahuan (Knowledge) dan keterampilan (Skill) yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Perilaku: pelatihan dapat mengubah sikap dan perilaku seseorang sehingga membantu dirinya untuk dapat mendorong pencapaian pengembangan serta kepercayaan diri, pelatihan juga dapat membantu seseorang dalam mengatasi stres, kekecewaan dan konflik sehingga dapat memberikan pengakuan dan perasaan kepuasan kerja. Pelatihan juga bermanfaat dapat mengubah perilaku seseorang dengan mengurangi kekhawatiran dalam mencoba melakukan tugas atau pekerjaan yang baru.

2. Pengetahuan: pelatihan dapat memberikan pengetahuan yang baru mengenai tugas pekerjaan yang menggunakan teknologi baru sehingga pekerjaan dapat dikerjakan lebih mudah, pelatihan juga dapat memberikan pengetahuan kepada seseorang dalam meningkatkan karier dan produktivitas kerja.
3. Keterampilan: pelatihan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan sehingga memiliki karyawan yang lebih terampil, efektif dan efisien dalam bekerja. Keterampilan dalam pelatihan dapat memberikan inovasi baru bagi perusahaan dan kreativitas individu dalam meningkatkan kinerja diperusahaan atau membuat entrepreneurship baru bagi dirinya.

#### **2.1.1.3. Jenis Pelatihan**

Menurut Dale Yoder dalam (Widodo 2018) mengemukakan jenis pelatihan dengan memandang dari lima sudut bentuk pelatihan yaitu :

1. Siapa yang dilatih (who gets trained), artinya pelatihan itu diberikan kepada siapa. Dari sudut ini maka pelatihan dapat diberikan kepada calon pegawai, pegawai baru, pegawai lama, pengawas manajer, staf ahli, remaja, pemuda, orang lanjut usia.
2. Bagaimana ia dilatih (how he gets trained), artinya dengan metode apa ia dilatih. Dari sudut ini pelatihan dapat dilaksanakan dengan metode pemagangan, permainan peran, permainan bisnis, pelatihan sensitivitas, instusksi kerja dan sebagainya.
3. Dimana ia dilatih (where he gets trained) dimana pelatihan mengambil tempat. Dari sudut ini pelatihan dapat diselenggarakan di tempat kerja, di sekolah, dikampus, di tempat khusus, di tempat kursus atau di lapangan.

4. Bilamana ia dilatih (when he gets trained) artinya kapan pelatihan itu diberikan, dari sudut pandang ini pelatihan dapat dilaksanakan sebelum atau sesudah seseorang mendapatkan pekerjaan, setelah ditempatkan, menjelang pensiun, dan sebagainya.
5. Apa yang di belajarkan kepadanya (what he is taught), artinya materi pelatihan apa yang diberikan, dari sudut ini pelatihan dapat berupa pelatihan kerja atau keterampilan, pelatihan kepemimpinan, pelatihan keamanan, pelatihan hubungan manusia, pelatihan kesehatan kerja, pelatihan penanggulangan bencana, pelatihan penumpasan teroris dan sebagainya.

#### **2.1.1.4.Indikator-indikator Pelatihan**

Keberhasilan suatu program pelatihan ditentukan oleh lima komponen menurut As'ad dalam (Ansory and Indrasari 2018) :

1. Sasaran pelatihan atau pengembangan: Agar hasil dari latihan itu sendiri dapat dikenali, setiap latihan harus memiliki tujuan yang jelas yang dapat dipecah menjadi aktivitas yang dapat diamati dan diukur.
2. Pelatih (Trainer): pelatih harus bisa mengajarkan bahan-bahan pelatihan dengan metode tertentu sehingga peserta akan memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasaran yang ditetapkan.
3. Bahan-bahan latihan: bahan-bahan latihan harus disusun berdasarkan sasaran pelatihan yang telah ditetapkan.
4. Metode latihan (termasuk alat bantu): Setelah bahan dari latihan ditetapkan maka langkah berikutnya adalah menyusun metode latihan yang tepat.

5. Peserta (Trainee): Peserta memainkan peran penting dalam setiap program pelatihan karena partisipasi mereka sangat penting untuk keberhasilannya.

### **2.1.2. Motivasi Kerja**

Menurut (Sedarmayanti 2017) Motivasi kerja adalah apa yang menumbuhkan dorongan, semangat, dan semangat untuk bekerja. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk mengambil atau tidak bertindak, baik yang bersifat internal maupun eksternal, baik atau negatif.

Menurut (Sutrisno 2017) Karena setiap motif memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai, motivasi adalah pendorong keinginan dan kekuatan yang mendorong dorongan untuk berprestasi.

#### **2.1.2.1. Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut (Mangkunegara 2018) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Tingkatkan antusiasme dan semangat tim.
2. Tingkatkan pengambilan keputusan di tempat kerja dan moral staf.
3. Meningkatkan output tenaga kerja.
4. Menjaga stabilitas dan loyalitas anggota staf.
5. Memperkuat disiplin dan menurunkan ketidakhadiran karyawan.
6. Meningkatkan akuntabilitas pekerja atas tanggung jawab pekerjaannya.
7. Membina hubungan interpersonal dan kerja yang positif.
8. Praktik perekrutan yang berhasil.
9. Keuntungan yang lebih baik.
10. Peningkatan kinerja pekerja.

11. Memanfaatkan alat dan sumber daya mental secara lebih efektif.
12. Peningkatan kinerja tenaga kerja.

#### **2.1.2.2. Faktor-faktor Motivasi Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi (Mangkunegara 2018) yaitu:

1. Stabilitas yang mirip dengan karyawan biasa.
2. Kemungkinan untuk Promosi. Oleh karena itu, karyawan akan memiliki kesempatan untuk maju ke pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih besar.
3. Lokasi kerja, bisnis tempat staf dapat bekerja dengan bangga.
4. Rekan kerja dan mitra bisnis yang ingin Anda ajak berbisnis dan menerima tanggung jawab atas pekerjaan mereka.
5. Kategori pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi, latar belakang, pendidikan, dan hobi karyawan.
6. Membayar, atau menerima upah yang sesuai dengan tingkat keahlian karyawan.
7. Seorang manajer yang dapat memotivasi staf, memupuk hubungan kerja yang positif dengan staf, dan menghargai masukan staf.
8. Lama hari kerja, termasuk waktu mulai dan berakhirnya shift pagi, siang, dan malam.
9. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bersih. Bagus

#### **2.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja**

(Mangkunegara 2018) Untuk bekerja secara kooperatif, sukses, dan jujur dalam segala upaya untuk memperoleh kepuasan, seseorang perlu dimotivasi.

Motivasi adalah penyediaan tenaga penggerak yang membangkitkan gairah kerja seseorang. adalah apa yang paling memotivasi orang untuk bekerja. Indikasi motivasi seseorang dalam bekerja:

1. Persyaratan fisik; persyaratan untuk fasilitas tempat kerja yang membantu. misalnya, fasilitas tempat kerja yang mempermudah penyelesaian pekerjaan kantor.
2. Persyaratan keamanan, Persyaratan keamanan ini mencakup rasa kemandirian dari risiko seperti ketakutan, kekhawatiran, dan bahaya serta keamanan fisik, stabilitas, keandalan, dan perlindungan.
3. Kebutuhan sosial, yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan sosial bersama. Bersama-sama, tuntutan ini dipenuhi. ilustrasi yang bagus untuk ini adalah kontak antarpribadi.
4. Pentingnya Syukur pentingnya menunjukkan penghargaan atas apa yang telah dicapai seseorang. Misalnya, keinginan untuk pangkat, kehormatan, ketenaran, ketenaran, dll.
5. Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai tujuan atau melakukan sesuatu yang diinginkan, seperti inspirasi pimpinan.

### **2.1.3. Disiplin Kerja**

Menurut (Rivai 2019) Disiplin tenaga kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berinteraksi dengan tenaga kerjanya dan mendorong modifikasi perilaku serta pemahaman dan kemauan untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan dan norma sosial yang relevan. adalah upaya untuk meningkatkan.

Menurut (Hasibuan 2018) Individu yang disiplin sadar dan bersemangat untuk mengikuti semua kebijakan tempat kerja dan norma sosial yang berlaku. disiplin yang menyampaikan tingkat akuntabilitas untuk pekerjaan tertentu. Ini memicu motivasi, moral, dan pencapaian tujuan organisasi, personel, dan komunitas karyawan.

Disiplin kerja sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi karena umumnya menjunjung tinggi kewajiban, menciptakan kecintaan belajar, dan meningkatkan kesadaran akan hukum yang berlaku. Kita dapat menyimpulkan bahwa hal itu terjadi dari ini. Organisasi dapat dengan mudah mencapai tujuannya jika ada disiplin kerja yang baik.

#### **2.1.3.1.Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Ada beberapa faktor yang dapat mmengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan seperti yang dikemukakan oleh (Hasibuan 2018):

1. Derajat kedisiplinan pegawai dipengaruhi oleh tujuan dan kompetensi. Tujuan yang jelas dan terdefinisi dengan baik harus menjadi tujuan akhir. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan atau tugas karyawan harus sesuai dengan tingkat keterampilan mereka, dan bahwa mereka harus bekerja dengan serius dan menerima pelatihan yang sesuai. Saya bisa.
2. Pemimpin yang unggul. Pemimpin memberi contoh untuk diikuti orang lain, oleh karena itu mereka sangat berani ketika harus menegur bawahan. Agar karyawan lebih disiplin, pemimpin harus memimpin dengan memberi contoh. Balas Jasa, berupa gaji dan kesejahteraan ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan



memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud didalam perusahaan.

3. Menggunakan kewajaran dan keadilan sebagai dasar untuk sistem penghargaan atau hukuman kebijakan mendorong pengembangan disiplin staf yang efektif. Menerapkan disiplin karyawan dipermudah dengan adanya keadilan. karena sudah melekat dalam kondisi manusia untuk selalu ingin merasa berarti dan menerima perlakuan yang adil dari orang lain.
4. Pengawasan intrinsik, yang meminta manajer untuk memantau tindakan anggota staf secara langsung. Hal ini menuntut bos untuk selalu ada sehingga jika terjadi masalah, dia dapat mengawasi dan membimbing para pekerja. Perilaku terbaik untuk menegakkan disiplin kerja perusahaan pada karyawannya adalah pengawasan melekat.
5. Hukuman sangat penting dalam menjaga disiplin staf. Tindakan hukuman tersedia sehingga anggota staf tidak akan melanggar peraturan. Ketegasan, pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.
6. Disiplin tempat kerja yang baik dibantu oleh hubungan dan keharmonisan staf yang baik. Hubungan interpersonal yang harmonis secara vertikal dan horizontal harus dipupuk oleh manajer dan pemimpin. Di sini, hubungan antara bawahan dan atasan merupakan hubungan vertikal. Dengan kata lain,

ada hubungan horizontal antara rekan kerja. Suasana dan suasana kerja yang menyenangkan dihasilkan dengan mengembangkan interaksi yang harmonis.

### **2.1.3.2.Prinsip Disiplin Kerja**

Menurut (Afandi 2018) untuk mengkondisikan karyawan Ada berbagai prinsip disiplin yang harus selalu dipatuhi oleh perusahaan:

1. Disiplin terjadi secara rahasia.
2. Disiplin harus bermanfaat.
3. Atasan langsung dan bawahan langsung bertugas menegakkan disiplin.
4. Disiplin harus diterapkan secara adil.

### **2.1.3.3.Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut (Afandi 2018) Tingkat akuntabilitas seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya dapat dilihat dari disiplin kerjanya. Hal ini akan mendorong semangat dan kecintaan terhadap pekerjaan serta mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Sikap positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, kebanggaan dalam pekerjaan mereka, dan kepatuhan terhadap tugas adalah karakteristik pekerja yang terlibat. Sikap mental karyawan merupakan bagian dari kedisiplinan. Gagasan di balik sikap mental adalah ini. Ini termasuk pekerjaan aktual, bekerja untuk bisnis, persyaratan untuk menghasilkan barang berkualitas tinggi, layanan pelanggan kelas satu, dan, pada akhirnya, integritas moral dan sikap terhadap reputasi. Suatu organisasi harus mempertahankan disiplin karena akan sulit untuk mencapai tujuannya tanpa bantuan disiplin orang yang efektif. Kita dapat menarik kesimpulan bahwa mempertahankan disiplin sangat penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

#### **2.1.3.4. Jenis disiplin kerja**

Menurut (Afandi 2018) bentuk disiplin kerja terbagi 3 macam diantaranya:

1. Disiplin Berbasis Pencegahan Untuk menghentikan pelanggaran aturan organisasi, hukuman preventif digunakan. Itu berusaha untuk memotivasi staf untuk menegakkan disiplin diri dengan mengikuti berbagai standar dan pedoman yang ditetapkan. Oleh karena itu, disiplin preventif adalah upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk menumbuhkan iklim dan mentalitas organisasi yang memungkinkan semua anggota organisasi untuk melaksanakan dan mematuhi aturan yang ditetapkan dengan pilihan bebas mereka sendiri. Tujuannya adalah untuk mempromosikan disiplin diri sehingga karyawan dapat didisiplinkan dan dihukum jika mereka melanggar peraturan dasar disiplin. Peraturan yang ditetapkan oleh organisasi atau korporasi secara konsekuen harus dipatuhi oleh seluruh personel.
2. Aturan Pemasarakatan Aturan korektif adalah tindakan disiplin yang dimaksudkan untuk mengatasi pelanggaran hukum yang berlaku, memperbaikinya ke depan, dan menegakkan hukum sesuai dengan standar yang berlaku secara internal. Kesimpulannya, aturan remedial adalah inisiatif untuk memperbaiki dan mendisiplinkan anggota staf yang tidak mematuhi undang-undang hukum. Dengan kata lain, tindakan pendisiplinan korektif menyasar pegawai yang melanggar peraturan dan memberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Kode perbaikan ini diberlakukan untuk mengatasi pelanggaran, mencegah pekerja lain untuk bertindak serupa, dan menghentikan pelanggaran tersebut terjadi di masa depan.

3. Disiplin Bertahap Pemberian sanksi yang lebih keras untuk pelanggaran berulang dikenal sebagai tindakan disipliner progresif. Tujuannya adalah untuk menawarkan kesempatan kepada anggota staf untuk menebus kesalahan sebelum sanksi yang lebih berat diterapkan. Manajemen dapat mengenakan denda dan pemutusan hubungan kerja yang parah dengan menjalankan disiplin progresif ini. Teguran lisan, skorsing, penurunan pangkat, atau pemecatan oleh atasan adalah beberapa contoh dari disiplin progresif.

#### **2.1.3.5. Indikator disiplin kerja**

Menurut (Afandi 2018) Unsur-unsur dan ukuran disiplin kerja yang dapat digunakan oleh semua anggota tim atau karyawan adalah:

1. Indikator ketepatan waktu seperti:
  - a) Datang kerja tepat waktu.
  - b) manajemen waktu yang efektif;
  - c) tidak pernah melewatkan hari kerja.
2. Tanda-tanda tanggung jawab pekerjaan, seperti:
  - a) mematuhi semua kebijakan organisasi atau bisnis;
  - b) menetapkan tujuan kerja;
  - c) membuat laporan kerja harian;.

#### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

Kinerja biasanya dipahami sebagai seberapa baik seseorang menyelesaikan pekerjaan mereka. Kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang untuk menyelesaikan tanggung jawab yang telah dialokasikan kepadanya. Produktivitas karyawan mencakup kuantitas dan kualitas output serta

ketergantungan di tempat kerja. Ketika pekerja dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, mereka melakukannya dengan baik. Bernardine dan Russell mengklaim itu (Mangkunegara 2018) “Kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh tugas atau aktivitas tertentu pada pekerjaan tertentu selama waktu tertentu”

Menurut Priatna dalam (Ajabar 2020) Kinerja adalah hasil dari upaya berkelanjutan seseorang selama periode waktu tertentu untuk memajukan organisasi. Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai selama melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

Banyak yang bisa dikatakan tentang kinerja meskipun rumusnya berubah, tetapi dari banyak pemahaman ini, ini adalah metode untuk mencapai hasil dan dampak kinerja secara umum. Menurut interpretasi tertentu dari definisi kinerja yang diuraikan di atas, kinerja adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan selama periode waktu tertentu sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya sehubungan dengan tujuan organisasi. telah berakhir.

#### **2.1.4.1.Kriteria Mengukur Kinerja Karyawan**

Ada 6 dimensi untuk menilai kerja (Mangkunegara 2018) yaitu :

1. Hasil yang hampir sempurna dianggap berkualitas.
2. Kuantitas adalah tujuan, dan kualitas yang baik harus digunakan untuk mencapainya.
3. Jam kerja, atau ketepatan waktu bekerja pada waktu yang telah ditentukan.
4. Menekankan biaya, atau harga yang ditetapkan oleh bisnis sebagai pedoman

agar tidak terjadi over budget.

5. Pengawasan terkendali. Periksa untuk melihat apakah pekerjaan bebas dari kesalahan dan apakah karyawan lebih memiliki kepemilikan atas pekerjaan mereka.
6. Interaksi antar karyawan; khususnya, setiap karyawan harus dapat bekerja secara kooperatif dan saling menghormati.

#### **2.1.4.2.Indikator-indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Afandi 2018) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kuantitas Hasil Pekerjaan Satuan ukuran yang berhubungan dengan kuantitas pekerjaan yang dapat dinyatakan sebagai angka atau angka lain yang sejenis.
2. Kualitas Kerja Setiap jenis satuan ukuran yang dapat dinyatakan sebagai angka atau angka lain yang sejenis yang berkaitan atau berkaitan dengan kualitas kerja.
3. Efektivitas kinerja tugas Menggunakan beberapa sumber daya dengan cara yang cerdas dan ekonomis.
4. Hukuman di Tempat Kerja Patuhi semua hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Ambil Tindakan Kapasitas untuk membuat keputusan dan bertindak secara moral tanpa diarahkan, untuk membedakan apa yang harus dilakukan dari lingkungan Anda, dan bertahan bahkan ketika keadaan menjadi sulit.
6. Ketepatan tercapai atau tidaknya tujuan suatu pekerjaan, dan derajat relevansi hasil suatu pengukuran kerja.
7. Kepemimpinan Metode dimana pemimpin membujuk dan menginspirasi pengikut untuk bekerja menuju tujuan organisasi.

8. Ketulusan Salah satu sifat manusia yang paling menantang untuk diwujudkan.
9. Proses mental memunculkan ide atau terlibat di dalamnya adalah kreativitas.

#### **2.1.4.3. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor motivasi dan faktor kapasitas merupakan unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja.

1. Potensi (IQ) dan kemampuan aktual (pengetahuan + keterampilan) membentuk bakat secara psikologis. Dengan kata lain, mereka yang berada di posisi kepemimpinan dan mereka yang memiliki IQ di atas rata-rata (110–120) adalah orang yang cerdas, berbakat, dan memiliki pelatihan yang diperlukan. Untuk bekerja dengan baik, lebih mudah jika Anda mahir dalam apa yang Anda lakukan.
2. Elemen inspirasional (motif). Sikap (attitude) manajer dan staf terhadap keadaan (situasi) di tempat kerja disebut sebagai motivasi. Motivasi kerja yang tinggi terlihat pada orang yang memiliki sikap mendukung (pro) terhadap pekerjaannya, dan juga terdapat pada orang yang memiliki sikap negatif (kontra) terhadap pekerjaannya. menunjukkan rendah..

#### **2.2. Penelitian Terdahulu**

Dalam penelitian ini, Terdapat penelitian sebelumnya yang berisikan data atau informasi yang terdapat dalam penulisan ini. Data atau informasi yang didapat dari berbagai penelitian sebagai berikut:

**Tabel 2. 1.** Penelitian Terdahulu

No	Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Mangkunegara 2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2)	Temuan penelitian sebagian mendukung klaim ini dengan

	<b>Google Scholar</b>	Karyawan PT. Mopoli Raya Medan	dan Kinerja Karyawan (Y)	menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ( $2,021 > 2,00$ ) menunjukkan bahwa pelatihan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut statistik, hipotesis benar jika variabel X1 (pelatihan) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi yang ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ( $2,717 > 2,00$ ). Menurut statistik, hipotesis diterima jika variabel X2 (motivasi) dipengaruhi oleh variabel Y (kinerja karyawan). Uji F studi Greater Mopoli Medan menghasilkan $F_{hitung}$ ( $8,209 > F_{tabel}$ ( $3,16$ ), dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ , menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.
2	(Siswadi 2017) <b>Google Scholar</b>	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan	Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai yang ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ( $4,154 > 2,00$ ), dan variabel pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas



				<p>pegawai yang ditunjukkan dengan thitung 2,296 &gt; t<sub>el</sub> 1,997 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,025 &lt; 0,05. t<sub>el</sub> 1,997 pada tingkat signifikansi 0,000 &lt; 0,05. Hitungan 19,209 &gt; t<sub>el</sub> 3,14 ditampilkan menggunakan uji F dengan taraf signifikansi 0,000 &lt; 0,05. Kita dapat menyimpulkan bahwa ketika H<sub>0</sub> ditolak, H<sub>a</sub> diterima. Ini menyiratkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dan disiplin kerja berdampak pada produktivitas karyawan pada saat yang bersamaan. Hasil penelitian ini memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,691 atau 69,1%, hal ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas (Y) dipengaruhi oleh pelatihan (X1) dan.</p>
3	(Purbosari and Winarningsih 2020)  <b>SINTA</b>	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Express Cabang Surabaya	Pelatihan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Variabel pelatihan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,002 < 0,05, variabel motivasi sebesar 0,014 < 0,05, dan variabel disiplin tugas sebesar 0,005 < 0,05, sesuai dengan hasil uji pengaruh parsial

				menggunakan uji t. Perhitungan ini memungkinkan kesimpulan parsial bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja.
4	(Muslimin, Kojo, and Dotulong 2017)  <b>SINTA</b>	Analisis Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Pos Dan Giro Manado	Pelatihan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Produktivitas Kerja (Y)	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja berdampak pada kemampuan PT untuk menghasilkan kualitas kerja. Motivasi merupakan faktor terpenting yang menentukan produktivitas kerja karyawan PT, menurut gabungan Manado Post dan Giro. Pos dan Giro Manado.
5	(Tri Widodo, Alamsyah, and Utomo 2018)  <b>Google Scholar</b>	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam	Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Nilai R-Square menunjukkan bahwa faktor independen (gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan kerja) memiliki kemampuan sebesar 61,9%, dan sisanya sebesar 38,1% merupakan pengaruh dari variabel eksternal lainnya, sesuai dengan data nilai koefisien. model; Dapatkan. Temuan analisis menunjukkan bahwa, sebagian, pelatihan kerja, etos kerja, dan gaya kepemimpinan

				semuanya berdampak besar pada seberapa baik kinerja karyawan. Kinerja karyawan PT secara signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, etos kerja, dan pelatihan kerja, sesuai dengan hasil concurrent test. Cabang Telkom Indonesia di Batam
6	(Mataram, Muttalib, and Siwi 2021)  <b>SINTA</b>	Urgensi Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	Urgensi Pelatihan (X1) Kinerja Karyawan (Y)	variabel Pelatihan independen adalah norma untuk instruksi Dalam hal ini, variabel dependennya adalah 27%, dan Dengan kata lain, kinerja karyawan dalam penelitian ini meningkat sebesar 56%..
7	(Purbosari and Winarningsih 2020)  <b>Google Scholar</b>	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pelatihan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel pelatihan pada hipotesis pertama (H1) telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Surabaya</li> <li>2. Variabel motivasi pada hipotesis kedua (H2) telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres</li> </ol>

				<p>Indonesia Cabang Surabaya</p> <p>3. Variabel disiplin kerja pada hipotesis ketiga (H3) telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Surabaya</p>
8	<p>(Tuhumena, Kojo, and Worang 2017)</p> <p><b>SINTA</b></p>	<p>Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado</p>	<p>Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado.</p> <p>2. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado. Pelatihan merupakan variabel tertinggi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam</p>

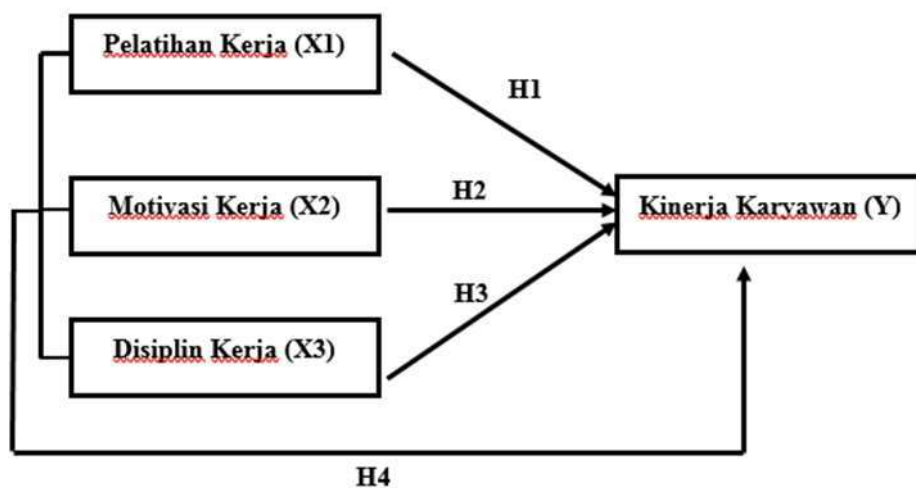
				<p>penelitian ini.</p> <p>3. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado. Motivasi merupakan variabel kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan setelah pelatihan dalam penelitian ini.</p>
9	<p>(Riani, Maarif, &amp; Affandi, 2017)</p> <p><b>Google Scholar</b></p>	<p>Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Td Automotive Compressor Indonesia</p>	<p>Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>

10	(Noratta & Prabowo, 2019) <b>Google Scholar</b>	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari.	Analisis regresi linier berganda dengan memanfaatkan program SPSS versi 20	1. Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
----	--	---	--	---

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan konsep yang menjelaskan hubungan antara variable yang satu dengan variable lainnya yang menjadi objek permasalahan.

Proses penelitian ini adalah:



Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran

### 2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H1): Diduga Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 2 (H2): Diduga Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 3 (H3): Diduga Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 4 (H4): Diduga Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan