

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Disiplin Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut (Faura et al, 2022) disiplin kerja adalah bentuk sebuah kesadaran untuk karyawan agar karyawan dalam perusahaan dapat taat dengan norma serta aturan yang dibentuk dalam perusahaan. Disiplin Kerja adalah kewajiban yang dijalankan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan setiap kewajiban tersebut. (Wahyudi, 2019)

Instrumen yang dipergunakan para manajer ataupun atasan dalam menjalin komunikasi bersama karyawan supaya mereka bisa meningkatkan kesadaran, mengubah perilaku, sikap dan etika mereka serta kesediaan seluruh karyawan agar mengetahui dan menaati peraturan dalam perusahaan sesuai dengan kaidah sosial yang tersedia dan diberlakukan pada industri merupakan pengertian dari disiplin kerja (Suryani & Zakiah, 2019)

Kemudian berkesimpulan bahwasanya definisi disiplin kerja ialah kewajiban seluruh karyawan untuk membentuk dan meningkatkan sebuah kesadaran dalam menaati dan norma terhadap peraturan perusahaan yang berlaku agar karyawan disiplin dalam melakukan segala hal diluar manapun.

###### **2.1.1.2 Indikator Disiplin Kerja**

Pentingnya setiap karyawan untuk disiplin dalam menaati peraturan dalam setiap tanggung jawab divisinya dan pekerjaannya. Menurut (Nursalim & Sulastri,

2020) dalam disiplin kerja diberi pengaruh dari faktor sebagai parameter atas disiplin kerja, yakni:

1. Menjaga peralatan kantor yang disediakan perusahaan dengan hati-hati dan baik.  
Karyawan dalam penggunaan peralatan kantor, harus bisa menunjukkan peralatan kantor bebas dari kerusakan sehingga hal ini bisa menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang benar dan baik.
2. Ketepatan waktu  
Salah satu disiplin kerja karyawan adalah datang tepat ke perusahaan dengan teratur, tepat waktu dan tertib sesuai peraturan perusahaan yang berlaku.
3. Pegawai mempergunakan kartu pengenalan identitas pegawai, menciptakan form perizinan manakala tidak hadir untuk besok dan memakai seragam kantor menunjukkan bahwa karyawan mempunyai disiplin bekerja secara baik untuk perusahaan.
4. Tanggung jawab yang tinggi  
Pegawai mampu menuntaskan tugas beserta tanggung jawab searah terhadap mekanisme pekerjaan bisa dinyatakan merupakan pegawai yang berdisiplin kerja bagus.

#### **2.1.1.3 Faktor-faktor Disiplin Kerja**

Terdapat sebagian faktor yang memberi pengaruh disiplin kerja berdasarkan (Septian, 2020) yaitu:

1. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Industri harus melaksanakan pengontrolan dalam setiap kegiatan supaya dapat mengarahkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya secara baik dan sesuai

dengan tanggung jawab mereka. Tetapi manusia merupakan makhluk yang hidup bebas, tidak suka dikekang dan tidak terkait oleh peraturan apapun.

Jika adanya pengawasan dalam sebuah perusahaan, maka karyawan akan menjadi terbiasa dalam melakukan disiplin kerja dan mengetahui definisi dalam melakukan pekerjaannya agar karyawan tersebut tidak melakukan hal yang menurunkan kinerja karyawan sesungguhnya.

## 2. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Nominal dalam kompensasi sangat berpengaruh dalam menggerakkan sebuah kedisiplinan karyawan. Karyawan akan mematuhi peraturan dalam perusahaan yang diberlakukan bila pegawai itu merasakan sudah memperoleh penjaminan yang seimbang sesuai dengan jerih payah yang telah karyawan tersebut dalam berkontribusi di perusahaan tersebut.

Bila pegawai memperoleh kompensasi yang tepat, berarti pegawai akan selalu berusaha dengan sebaik-baiknya dan bekerja tekun dan tenang. Tetapi, jika pegawai merasakan kompensasinya yang diberi industri tidak sejalan terhadap jerih payah dalam karyawan tersebut, maka karyawan akan memikirkan cara untuk menghasilkan penghasilan tambahan lainnya di luar hasil pegawai itu banyak minta perizinan keluar untuk bekerja tambahan di tempat lain.

## 3. Dibentuk berbagai kebiasaan yang menunjang penegakan kedisiplinan.

Berbagai kerutinan atau kebiasaan positif tersebut diantaranya:

- a. Sering menggaet keikutsertaan pegawai untuk acara *meeting*, terlebih *meeting* yang terkait terhadap nasib beserta pekerjaannya.
- b. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan

- c. Menginfokan manakala berkeinginan meninggalkan tempat terhadap kolega serta menyampaikan ke mana dan bagi kepentingan apakah, meskipun terhadap bawahannya sekalipun.
  - d. Memberikan pujian disesuaikan terhadap waktu beserta lokasinya, alhasil pegawai ikut merasakan ada kebanggaan akan pujiannya itu.
4. Sikap berani pemimpin untuk menentukan aksi.

Pemimpin perlu adanya sikap berani pemimpin untuk menentukan aksi jika karyawan melanggar peraturan disiplin sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilanggar oleh karyawan tersebut.

5. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Pada sebuah lingkungan industri, teladanan dalam pimpinan sangat penting karena seluruh karyawan akan memperhatikan pemimpinnya dalam menegakan hal disiplin kerja dan karyawan akan memperhatikan sikap pemimpin dalam ucapan, perbuatan dan sikap dalam menegakan disiplin. Apabila disiplin tidak terlaksana dalam perusahaan, maka peraturan yang dibentuk perusahaan hanya tertulis saja serta bisa mengalami perubahan seketika disesuaikan terhadap keadaan maupun situasinya.

6. Ada ataupun tidak atensi terhadap para pegawai.

Karyawan ialah manusia yang memiliki perasaan dan karakter yang berbeda satu sama lain. Pegawai butuh dukungan dan perhatian dari pemimpinnya walaupun tidak puas dengan kompensasi dan pekerjaan yang menantang.

#### **2.1.1.4 Jenis Disiplin Kerja**

Berdasarkan (Illanisa et al, 2019) jenis-jenis disiplin kerja terdiri dari 2 yaitu :

a. Disiplin Kerja Preventif

Perbuatan yang dilaksanakan dalam menciptakan pegawai menaati serta mengikuti seluruh wujud peraturan yang telah ditentukan industri.

b. Disiplin Kerja Korektif

Perbuatan yang dilaksanakan dalam menciptakan pegawai ada pergerakan, melakukan kerja, mematuhi seluruh aturan yang telah digariskan di industri.

## 2.1.2 Motivasi Kerja

### 2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi yang arti dorongan bersumber melalui bahasa latin yakni *movere* maknanya kekuatan, penggerak, dorongan yang menghasilkan suatu perbuatan atau tindakan. Dalam kata *mouvere* bahasa inggris sama dengan *motivation* yang berarti pemberian, penimbulan, menimbulkan motif atau hal dan keadaan yang menyebabkan sebuah dorongan (Saefullah & Hidayat, 2019)

Menurut (Siregar et al, 2021) menjelaskan bahwa motivasi merupakan keinginan dalam individual ataupun dalam diri seseorang karena adanya hal yang terdorong, terinspirasi dan tersemangati dalam melakukan suatu aktivitas secara sungguh-sungguh, ikhlas dan senang hati sehingga hasil tersebut mendapatkan hasil yang berkualitas.

Motivasi sebagai dorongan keinginan yang terdapat di diri manusia agar melaksanakan perbuatan (Nursalim & Sulastri, 2020)

Motivasi merupakan proses yang berhubungan dengan kinerja karyawan atau tenaga kerja di dalam institusi ataupun organisasi yang diberi pengaruh dari faktor motivasi, persepsi, maupun kemampuan (Pranata & Purbasari, 2021)

Sehingga, kesimpulan pengertian motivasi adalah dorongan dan kekuatan yang menggerakkan individu ataupun diri seseorang yang mempengaruhi kinerja dalam bekerja suatu kegiatan ataupun aktivitas dengan sungguh-sungguh yang menghasilkan hasil yang baik dan berkualitas.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Motivasi**

Dalam melakukan suatu aktivitas individu perlunya menghasilkan hal yang berkualitas. Untuk menciptakan hal yang berkualitas individu perlunya melakukan sesuatu yang memicu untuk motivasi dalam dirinya. Menurut (Lubis, 2020) terdapat 6 faktor yang memicu menggerakkan motivasi yaitu :

1. Tanggung jawab
2. Bertumbuh dalam organisasi (jenjang karir)
3. Prestasi
4. Kemajuan dalam peningkatan pangkat
5. Pengakuan
6. Pekerjaan itu sendiri

#### **2.1.2.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Menurut (Riny & Heryenzus, 2021) dalam motivasi kerja terdapat dua jenis yaitu :

1. Motivasi positif

Karyawan akan diberikan promosi kerja, pujian, penghargaan oleh perusahaan jika kinerja dalam karyawan untuk diberikan ke perusahaan baik. Dalam hal ini, karyawan secara tidak langsung akan mendapatkan motivasi untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja.

## 2. Motivasi negatif,

Karyawan akan mendapat hukuman dan dimarahi oleh perusahaan jika kinerja karyawan yang diberikan ke perusahaan kurang baik. Dalam perihal berikut, pegawai bisa memperoleh implikasi buruk dan secara tidak langsung karyawan akan takut karena dihukum dalam bekerja.

### **2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja**

Dalam mempengaruhi kompetensi individu ataupun dalam diri seseorang, menurut (Bukhari & Pasaribu, 2019) terdapat beberapa indikator dalam motivasi kerja yaitu :

#### 1. Kebutuhan rasa aman (Safety-need).

Keperluan untuk perasaan aman mencakup atas penjaminan keberlangsungan pekerjaan, perlindungan dari kecelakaan saat bekerja, jaminan hari tua, dsb.

#### 2. Kebutuhan fisiologis (Physiological-need).

Merupakan rancangan keperluan manusia yang paling diperlukan di keperluan kehidupan misalnya tidur, makan, oksige, minum dsb.

#### 3. Kebutuhan sosial (Social-need).

Kebutuhan social adalah kebutuhan untuk afiliasi dan interaksi, kebutuhan untuk sahabat agar lebih dekat bersama individu lainnya yang berhubungan

terhadap kelompok organisasi yang kompak. rekreasi bersama dan supervisi yang baik.

#### 4. Kebutuhan aktualisasi diri (Self-actualization need).

Aktualisasi adalah pengembangan dalam potensi dari seseorang untuk menunjukkan keahlian dan potensi agar dapat meningkatkan aktualisasi seseorang tersebut.

#### 5. Kebutuhan penghargaan (Esteem-need).

Kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan yang dihargai dan dihormati atas pengakuan atas keahlian dan kemampuan atas prestasi seseorang.

### **2.1.3 Pelatihan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan adalah proses usaha dalam meningkatkan dalam mengajarkan pegawai yang kurang mengerti dan yang baru untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia yang mereka butuhkan untuk menjalankan tanggung jawabnya di dunia kerja (Juniarti, 2020)

Menurut (Jafar & Rudini, 2022) pelatihan yakni tahapan kependidikan yang menerapkan mekanisme dengan terstruktur, rapi dan berpola agar setiap karyawan dapat mengetahui setiap pengetahuan dalam divisinya di sebuah pembelajaran dalam tujuan terbatas.

Dalam sebuah perusahaan pentingnya dan merupakan hal yang wajib agar memberi pelatihan terhadap tiap pegawai supaya mampu meningkatkan pengetahuan dan keahlian secara terstruktur sesuai peraturan perusahaan dan ilmu pengetahuan mengenai keahlian agar dapat meningkatkan produktivitas dan



keaktivitas yang maksimal dalam melakukan tugas dan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab karyawan itu sendiri. (Sari & Triyono, 2020)

Pelatihan menurut (Seta et al, 2021), pelatihan adalah tingkah laku, sikap, peraturan, prosedur kerja dan perbuatan dalam seseorang yang mengikuti peraturan dalam sebuah perusahaan dalam tertulis atau tidak tertulis.

Disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses yang memiliki prosedur terstruktur, rapi dan berpola yang bersifat wajib dalam meningkatkan ilmu pengetahuan , produktivitas dan kreativitas yang maksimal pada sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menjalankan tanggung jawabnya di dunia kerja yang di dalam perusahaan

### **2.1.3.2 Jenis-Jenis Pelatihan**

Dalam proses agar perusahaan memiliki prosedur yang terstruktur dan memiliki pengetahuan, pentingnya sebuah perusahaan meningkatkan pengetahuan karyawan baru ataupun lama agar menghasilkan karyawan yang produktif dalam menjalankan tanggung jawabnya dalam organisasi. Pelatihan dapat diklasifikasikan dan dirancang dalam berbagai cara menurut (Priansa, 2021:179 , yaitu :

1. Pelatihan inovatif dan perkembangan

Dalam pelatihan ini berguna untuk meningkatkan dan menyediakan fokus jangka panjang dari individual dan perusahaan untuk masa depan dalam meningkatkan hal yang mendetail sehingga dapat dikuasai kemampuannya dari kelemahan sampai dengan cara untuk mengatasinya

2. Pelatihan pemecahan masalah dan antar pribadi

Pelatihan ini bertujuan agar karyawan dalam operasional atau dalam pribadi dapat mengatasi masalahnya serta dapat meningkatkan hubungan pekerjaan di dalam organisasi.

### 3. Pelatihan teknis

Pelatihan ini menggerakkan karyawan dalam melakukan tanggung jawab, pekerjaan dan wewenang mereka dengan proses rinci dan baik pelatihan teknis memberi kemungkinan pegawai melaksanakan kerja, kewenangan, beserta tanggung jawabnya secara baik.

### 4. Pelatihan rutin

Pelatihan bergerak secara hukum dan mewajibkan pelatihan ini sebagai rutin untuk berlaku pelatihan kepada seluruh karyawan lama ataupun karyawan yang baru.

#### **2.1.3.3 Indikator Pelatihan**

Indikator variabel pelatihan menurut (Sari & Triyono, 2020) meliputi:

#### 1. Kualitas Materi Pelatihan

Kualitas ini memberi bahan pengajaran dalam bentuk materi pendukung ataupun teori yang dilaksanakan perusahaan dalam proses awal dalam pemberian informasi mengenai terkaitan pelatihan dan memberikan peningkatan kerja untuk kedepannya.

#### 2. Kualitas Sarana dan Fasilitas Pelatihan

Dalam kualitas ini mencerminkan dalam sarana dan fasilitas yang dipakai pada tahapan pelatihan yang menaati keperluan yang dipergunakan pada pelatihan.

#### 3. Kualitas Metode Pelatihan.

Kualitas ini adalah teknik dalam proses yang wajib dilaksanakan di pelatihan guna memberi peningkatan keahlian, pengetahuan dan kinerja karyawan demi mencapai tujuan dalam suatu tujuan perusahaan.

#### 4. Kualitas Pelatihan

Kualitas yang menilai keseluruhan dalam sebuah pelatihan apakah sudah memenuhi prosedur atau tidak sesuai dengan pelatihan tersebut.

#### 5. Kualitas Instruktur Pelatihan

Kualitas yang menjelaskan tingkat dalam kesesuaian pengarahan pada penyampaian perintah di pelatihan uamh dilaksanakan serta apakah dengan perintah tersampaikan tingkat untuk dipahami dalam kemudahan dan digerakan sesuai perintah.

#### **2.1.3.4 Faktor-Faktor Pelatihan**

Menurut (Syahputra & Tanjung, 2020), tersedia sebagian faktor pelatihan yang memberi pengaruh kinerja pegawai, diantaranya:

- a. Instruktur
- b. Peserta
- c. Materi (Bahan)
- d. Metode Pelatihan
- e. Tujuan Pelatihan
- f. Lingkungan Penunjang Pelatihan

## **2.1.4 Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan yakni proses produksi dari hasil oleh karyawan atau fungsi pekerjaan selama periode waktu tertentu, (Priansa, 2021:270). Menurut (Tampubolon, 2021) kinerja pegawai berarti tingkah laku eksplisit yang ditampilkan selaku prestasi dan hasil kerja kepada karyawan yang memberikan porsi peranan di industri dengan pengalaman dan komunikasi dari karyawan.

Dalam kinerja karyawan, suatu program pelaksanaan kegiatan memiliki gambaran tingkat pencapaian yang memiliki tujuan dalam melaksanakan visi misi perusahaan. (Herlina, 2019)

Sehingga dapat diketahui bahwa kinerja karyawan yakni tahapan hasil bekerja karyawan yang memiliki tujuan bersama saat melakukan visi misi sebuah perusahaan dengan berkembangnya prestasi dan hasil kerja karyawan dan memberikan komunikasi dan pengalaman kepada karyawan.

### **2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Ada sebagian parameter kinerja pegawai menurut (Tampubolon, 2021) yaitu :

#### **1. Kehadiran**

Hal yang paling penting dalam penilaian pengukuran kinerja karyawan yaitu kehadiran. Pimpinan perusahaan harus menilai karyawan dan mempertahankan untuk memajukan perusahaan dan meningkatnya kinerja karyawan.

#### **2. Jumlah pekerjaan**

Banyak atau sedikitnya pekerjaan yang dibebankan akan mempengaruhi karyawan dalam memberikan hasil terbaik untuk perusahaan.

### 3. Ketepatan waktu

Industri menggapai tingkat produktivitas atau tujuannya sesuai dengan dugaan pemimpin karena kinerja karyawan yang tanggung jawab dan baik.

### 4. Kualitas pekerjaan

Kualitas kerja karyawan akan menentukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

#### **2.1.4.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Berdasarkan (Mangkunegara & Prabu, 2018) faktor yang memberi pengaruh kinerja karyawan yaitu:

#### 1. Faktor Kemampuan

Sesuai dengan kemampuan karyawan, jika karyawan memiliki IQ dan daya tangkap yang tinggi maka karyawan akan ditempatkan di tempat yang sesuai dengan posisinya.

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi dapat mendorong menjalani situasi kerja yang sudah terarah untuk mencapai tujuan dalam organisasi ataupun dalam sebuah industri.

#### **2.1.4.4 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil dari sesuatu proses yang merujuk serta diukurkan sepanjang rentang waktu durasi khusus bersumber pada ketentuan, standarisasi ataupun perjanjian yang sudah diresmikan sebelumnya. Bagi (Sukmawati et al, 2020) patokan yang dipakai buat memperhitungkan kinerja pegawai merupakan:

- a. Quantity of Work (kuantitas kerja)
- b. Quality of Work (kualitas kerja)
- c. Job Knowledge (pengetahuan pekerjaan)
- d. Creativeness (kreativitas)
- e. Cooperation (kerja sama)
- f. Dependability (ketergantungan)
- g. Initiative (inisiatif)
- h. Personal Qualities (kualitas personal).

## 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1	(Marayasa & Faradila, 2019)	Pengaruh Morivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Dinar Indonesia	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi memiliki hasil yang positif serta bermakna kepada kinerja karyawan dalam PT Bank Dinar Indonesia</li> <li>2. Disiplin memiliki hasil positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Dinar Indonesia</li> <li>3. Motivasi, Disiplin memiliki hasil yang positif serta bermakna kepada kinerja karyawan dalam PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.</li> </ol>

2	(Harahap & Tirtayasa, 2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi memiliki hasil yang positif serta bermakna kepada kinerja karyawan dalam PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu</li> <li>2. Disiplin memiliki hasil positif serta tidak bermakna kepada kinerja karyawan dalam PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu</li> <li>3. Kepuasan kerja memiliki hasil yang positif serta bermakna kepada kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu</li> <li>4. Motivasi, Disiplin dan Kepuasan kerja memiliki positif serta bermakna kepada kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.</li> </ol>
3	(Wijaya et al, 2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bhirawa Steel Surabaya)	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelatihan secara parsial dan simultan berdampak terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya</li> <li>2. Motivasi secara parsial dan simultan berdampak terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya</li> </ol>

				3. Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan berdampak terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya
4	(Luffi et al., 2021)(Siregar et al, 2021)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sabas Indonesia	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelatihan kerja ada pengaruhnya dengan cara positif kepada kinerja karyawan pada PT Sabas Indonesia</li> <li>2. Disiplin kerja ada pengaruhnya dengan cara positif kepada kinerja karyawan pada PT Sabas Indonesia</li> <li>3. Motivasi kerja ada pengaruhnya dengan cara positif kepada kinerja karyawan pada PT Sabas Indonesia</li> </ol>
5	(Sinambela et al, 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Karya Indah Multiguna	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin Kerja ada pengaruhnya dengan cara positif bermakna kepada kinerja karyawan pada PT Karya Indah Multiguna</li> <li>2. Motivasi Kerja ada pengaruhnya dengan cara positif bermakna kepada kinerja karyawan pada PT Karya Indah Multiguna</li> </ol>



				3. Motivasi Kerja ada pengaruhnya dengan cara negatif bermakna kepada kinerja karyawan pada PT Karya Indah Multiguna
6	(Suryani & Zakiah, 2019)	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang.	Analisis regresi linear, Analisis Koefisien Korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotes	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang. Kotawaringin Timur</li> <li>2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang.</li> </ol>
7	(Hartono & Siagian, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bpr Sejahtera Batam	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera Batam</li> <li>2. Pelatihan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera Batam</li> <li>3. Pelatihan dan disiplin kerja memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera Batam</li> </ol>

8	(Sabban & Masyadi, 2020)	<i>Effect Of Work Discipline Leadership Style And Training On Employee Performance In RSUD Haji Makassar</i>	<i>Analysis Multiple Linear Regression Tests</i> atau disebut Analisis regresi linear berganda.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Haji Makassar</li> <li>2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Haji Makassar</li> <li>3. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Haji Makassar</li> </ol>
9	(Alam & Putri, 2019)	Pengaruh Disiplin Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pasda PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kalianda	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin memiliki hasil yang positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan Pasda PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kalianda</li> <li>2. Pelatihan memiliki hasil yang positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan Pasda PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kalianda</li> <li>3. Motivasi memiliki hasil yang positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan Pasda PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kalianda</li> </ol>

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

## **2.3 Kerangka Pemikiran**

### **2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Di dalam perusahaan disiplin kerja yakni kunci kesuksesan pada industri guna membentuk tujuannya. Semakin baik disiplin pekerja dalam memiliki disiplin saat bekerja sehingga semakin tinggi kinerja yang akan dicapai. Keberhasilan dan kesuksesan perusahaan dilihat dari kinerja pegawai dalam industri tersebut mempunyai kedisiplinan yang baik ataupun tidak. Alhasil disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam pelaksanaan pekerjaan, motivasi memegang peran penting untuk mendorong individu atau dalam diri seseorang saat melakukan perihal supaya memperoleh hasilnya secara optimal. Motivasi perlu dibangkitkan agar mempunyai kinerja prestasi yang baik. Faktor untuk menentukan besar kecil kinerja individu bergantung dari sebanyak apakah tujuan motivasi yang diberi karyawan untuk dirinya sendiri. Sehingga dapat diketahui bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. (Dina et al, 2020)

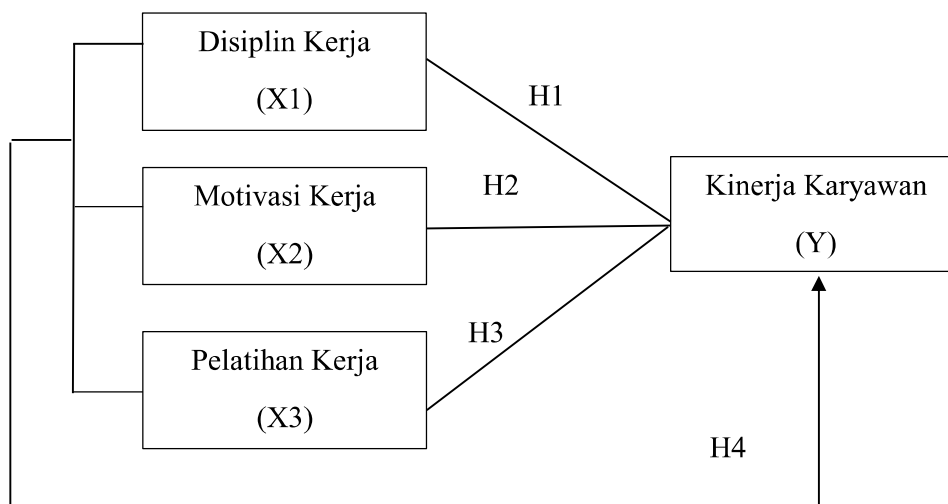
### **2.3.3 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan kerja memberi pengaruh kinerja pegawai disebabkan pelatihan pekerjaan memberi dampak positif kepada karyawan dan pelatihan dapat meningkatkan keahlian dan keterampilan yang nantinya dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaannya. Pelatihan memiliki hubungan yang erat nantinya untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Sari & Triyono, 2020).

### 2.3.4 Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan kompensasi memberi pengaruh hasil kerja pegawai karena pegawai bisa memberi performa beserta hasil kerja paling baiknya bila industri bisa memberi berbagai faktor penunjang yang mendukung keahlian pegawai untuk melakukan kerja, bila dalam pemberian pelatihan ilmu, dukungan serta disiplin waktu perusahaan tidak lakukan dengan cara wajar sehingga kinerja yang diciptakan bisa buruk.

## 2.4 Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis penelitian yang diajukan yaitu:

H1: Diduga disiplin berpengaruh kepada kinerja karyawan dalam PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam.

- H2: Diduga motivasi berpengaruh kepada kinerja karyawan dalam PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam.
- H3: Diduga pelatihan kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan dalam PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam.
- H4: Diduga disiplin, motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan dalam PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam.