

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Pelatihan

2.1.1.1. Pengertian Pelatihan

Menurut (Julianry, Syarief, & Affandi, 2017: 238) pelatihan adalah Sebuah siklus yang terus berjalan dan bukan hanya proses sementara, terutama karena teknologi dan keahlian bertumbuh pesat hingga sekarang ini, peran pelatihan atau Pendidikan memainkan peran yang sangat penting dalam memperlengkapi pekerja supaya lebih inovatif dalam mencapai target perusahaan yang efektif dan efisien. Pelatihan dilakukan karena semakin berkembangnya teknologi sehingga pemberian pelatihan pada karyawan dengan harapan karyawan dapat lebih kompetitif untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut (Sofyandi, 2013: 113) Pelatihan merupakan program yang dimaksudkan untuk merangsang ataupun mendorong individu dalam rangka untuk menambah keterampilan mereka saat menjalankan pekerjaan yang spesifik serta untuk mendapatkan ilmu dan penafsiran umum tentang lingkungan kerja dan organisasi secara keseluruhan. Pelatihan dirancang untuk merangsang karyawan untuk mendapatkan ilmu dan keahlian yang berguna untuk perusahaan.

Menurut (Darmawan, Supartha, & Rahyuda, 2017: 1267) pelatihan adalah upaya meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya secara lebih efisien dan efektif. Adanya pelatihan dimaksudkan

supaya karyawan untuk memiliki keterampilan agar dapat menjalankan tugas yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut (Khurotin & Afrianty, 2018: 196) pelatihan merupakan siklus jangka pendek yang menggunakan metode terstruktur dan terkoordinasi dimana karyawan non-manajer memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan tertentu. Jalur yang ditempuh oleh karyawan dengan waktu yang relatif singkat serta jadwal yang telah terorganisir untuk meningkatkan maupun menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan pada batas yang telah ditentukan.

Menurut (Sari, 2018: 101) pelatihan adalah semua usaha untuk menyediakan memperoleh, meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan kerja, hasil barang yang dikeluarkan, sikap, serta etika pada jenjang kemampuan serta *skill* tertentu, sesuai dengan standar serta kualifikasi jabatan serta pekerjaan. Sebuah proses untuk mendapatkan dan meningkatkan kemampuan kerja seseorang serta meningkatkan produktivitas seorang karyawan.

Menurut (Pawastri, Istiatin, & Kustiah, 2018: 76) Pelatihan adalah proses keterampilan mengajar dan memberikan informasi dan sikap yang diperlukan untuk memenuhi tugas mereka sesuai dengan standar kerja. Sebuah tahap dimana karyawan diajar untuk menambah ketampilan serta ilmu yang dibutuhkan karyawan untuk menjalankan tugas yang sedang diemban olehnya.

2.1.1.2. Manfaat Pelatihan

Menurut (Kasmir, 2018: 133) terdapat 5 manfaat pelatihan, antara lain:

1. Perencanaan Karier

Berguna untuk pekerja di masa depan, untuk membantu merencanakan karier mereka. Ini karena pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki yang akan menambah nilai bagi kemajuan karir.

2. Kompensasi

Karyawan akan menerima kompensasi yang lebih baik dengan menghadiri pelatihan, mengingat kemampuan mereka untuk melakukan lebih banyak pekerjaan.

3. Alat Negosiasi

Karyawan akan memiliki nilai negosiasi yang lebih baik, karena mereka sudah memiliki keterampilan dan keahlian tersebut.

4. Memiliki Kepuasan Tersendiri

Setelah menyelesaikan pelatihan, pekerja akan merasakan kepuasan mereka sendiri di tempat kerja.

5. *Refreshing*

Pelatihan adalah tempat liburan atau fasilitas untuk pekerja, terutama untuk orang tua. Pendidikan mampu menghilangkan rasa lelah dan bekerja selama ini.

2.1.1.3. Metode-Metode Pelatihan

Menurut (Khurotin & Afrianty, 2018: 197) metode-metode yang dapat digunakan untuk kegiatan pelatihan, seperti berikut:

1. *On The Job Training*

cara yang digunakan dengan menempatkan staf atau peserta pelatihan dalam lingkungan kerja yang sebenarnya, dibawah pengawasan dan bimbingan atasan.

2. *Vestibule*

Pelatihan dilakukan di luar lingkungan kerja. Pelatihan dan Pendidikan yang diterima oleh para pekerja ini tidak jauh berbeda dengan pekerjaan yang harus dikerjakan oleh mereka nantinya.

3. *Demonstration and Example*

Metode pelatihan diberikan kepada peserta dengan cara menggambarkan serta memperagakan dengan cara apa pekerjaan akan dilakukan.

4. *Simulation*

Pendekatan kegiatan pelatihan yang menunjukkan kondisi pengerjaan yang terlihat sama dengan kondisi kerja yang sebenarnya. Pendekatan ini akan digunakan untuk pembelajaran teknikal. Karyawan meniru konsep sebenarnya dari pekerjaan yang seharusnya mereka gunakan.

5. *Apprenticeship*

Metode pelatihan untuk memperoleh berbagai jenis keterampilan untuk mendorong pekerja mempelajari semua aspek pekerjaan yang mereka butuhkan atau disebut magang. Karyawan yang lebih berpengalaman juga terlibat dalam pembelajaran ini.

6. *Classroom methods*

Metode pelatihan dalam ruangan yang meliputi, konferensi, arahan yang telah dijadwalkan, diskusi, permainan peran, studi kasus dan seminar.

2.1.1.4. Indikator-Indikator Pelatihan

Menurut (Wahyuningsih, 2019: 6) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yakni:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta..

2. Materi

Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan..

3. Metode yang digunakan

Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.

5. Kualifikasi pelatih

Pelatih / pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu

menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

2.1.2. Disiplin

2.1.2.1. Pengertian Disiplin

Menurut (Husain, 2018: 6) disiplin kerja adalah Suatu jenis inisiatif karyawan yang ditujukan untuk meningkatkan dan memengaruhi kesadaran, perilaku karyawan, dan sikap, sehingga perilaku karyawan tersebut berupaya untuk mematuhi atau bekerja sama dengan karyawan lain dan meningkatkan kinerja kerja secara sukarela.

Menurut (Setyawati, Aryani, & Ningrum, 2018: 407) disiplin adalah inisiatif seseorang mematuhi seluruh aturan dan standar umum yang relevan. Disiplin yang baik mewakili tingkat tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, yang untuk meningkatkan motivasi kerja, semangat dalam menjalankan pekerjaannya, dan untuk mencapai tujuan organisasi. Situasi sukarela dari pekerja untuk mematuhi setiap pedoman perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Sinambela, Al Hakim, & Irfan, 2019: 309) disiplin adalah melakukan apa yang telah disepakati dengan perjanjian tertulis, lisan atau peraturan atau kebiasaan dengan para pemimpin dan pekerja. Peraturan dibuat dan disetujui oleh semua karyawan di perusahaan, baik atasan dan bawahan, baik tertulis maupun lisan. Serta siap menerima hukuman jika tidak menjalankan aturan yang telah disepakati.

Menurut (Idris & Sari, 2019: 77) disiplin adalah metode yang dipakai oleh manajer sebagai alat berinteraksi dengan pekerja sehingga mereka siap untuk merubah perilaku dan sebagai tindakan untuk meningkatkan pengetahuan serta kemauan untuk mengikuti seluruh aturan perusahaan dan norma yang berlaku. Sebagai suatu dasar yang dikomunikasikan pada karyawan untuk merubah sikap dan pandangan karyawan untuk taat terhadap aturan yang telah ada di perusahaan.

Menurut (Sari, 2018: 102) disiplin adalah sikap individu dalam mematuhi aturan, praktik kerja maupun disiplin kerja, sikap, tindakan, dan perlakuan yang sama dengan aturan perusahaan baik yang tertulis atau resmi serta tidak tertulis atau tidak resmi. Kebiasaan menjalani perbuatan yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah disepakati baik yang telah terdokumentasi maupun belum terdokumentasi.

Menurut (Sarwani, 2016: 57) *Discipline is an attitude of respect and compliance with regulations that apply both written and unwritten and that are capable of executing and that do not result in sanctions if it breaches the duties and authority conferred upon it*, atau dapat diartikan sebagai Disiplin adalah sikap menghargai dan mematuhi aturan yang ada, dan dapat memberlakukan sanksi serta tidak menghindarinya jika tidak menjalankan tugas maupun tanggung jawab yang diemban oleh dirinya.

2.1.2.2. Bentuk-Bentuk Disiplin

Menurut (Rosmadi & Tachyan, 2018: 22) terdapat 3 bentuk disiplin kerja, antara lain:

1. Disiplin pencegahan (*preventive dicipline*)
Perilaku karyawan yang menghindari pelanggaran dengan patuh terhadap aturan maupun standar yang ada
2. Disiplin perbaikan (*corrective dicipline*)
Tahap yang digunakan setelah terjadinya suatu pelanggaran.
3. Disiplin progresif (*Progressive disipline*)
Usaha memberi karyawan kesempatan agar dapat mengoreksi diri sebelum menerapkan sanksi atau hukuman.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Disiplin

Menurut (Idris & Sari, 2019: 80) terdapat lima faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seseorang, antara lain:

1. Jumlah atas kompensasi yang diberikan.
2. Contoh perilaku pimpinan yang baik dalam perusahaan.
3. Memiliki aturan yang dapat dijadikan acuan dalam pembinaan disiplin.
4. Sikap berani pemimpin dalam mengambil keputusan atau tindakan.
5. Kurang atau tidak ada pengendalian dari pimpinan.

2.1.2.4. Indikator-Indikator Disiplin

Menurut (Arisanti, Santoso, & Wahyuni, 2019: 105) terdapat empat indikator disiplin, antara lain:

1. Taat pada aturan waktu
Ketaatan karyawan pada waktu bisa dipantau dari jam masuk serta jam pulang dari kerja serta dari periode istirahat yang tepat sesuai dengan peraturan perusahaan.

2. Taat pada aturan perusahaan yang berlaku
Kepatuhan terhadap aturan perusahaan seperti aturan dasar tata cara berpakaian serta cara bertindak di tempat kerja.
3. Taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan.
Ketaatan pada aturan perilaku ditunjukkan dengan bekerja sesuai dengan posisi, tugas, kewajiban dan juga bagaimana mengelola unit kerja tertentu.
4. Taat terhadap peraturan lainnya.
Peraturan lainnya seperti peraturan mengenai hal yang boleh dilakukan serta yang tidak boleh dikerjakan oleh karyawan pada suatu perusahaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Sari, 2018: 103) kinerja karyawan adalah efisiensi kerja maupun produksi kerja (*output*) yang dilihat dari segi kualitas maupun jumlah yang dihasilkan karyawan saat menjalani pekerjaan sesuai dengan kewajibannya. Hasil kerja karyawan dalam mengerjakan tugas yang dihitung dalam periode yang terbatas untuk mengetahui hasil baik dalam segi jumlah maupun mutunya.

Menurut (Setyawati *et al.*, 2018: 406) kinerja karyawan adalah Deskripsi tingkat pencapaian impelentasi / program kebijakan / kegiatan dalam pencapaian visi, sasaran, tujuan maupun misi organisasi sebagaimana dinyatakan dalam perencanaan strategis organisasi (perencanaan strategis). Estimasi atas target yang ditetapkan perusahaan untuk karyawan dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Menurut (Arisanti *et al.*, 2019: 106) kinerja karyawan adalah ketersediaan individu atau kelompok untuk mengerjakan tugas serta mengembangkannya sesuai dengan peran mereka dengan hasil yang diharapkan. Kemampuan karyawan dalam bekerja untuk menjalankan dan memperbaiki pekerjaan maupun tanggung jawabnya untuk mencapai target maupun tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Husain, 2018: 6) Kinerja adalah aktivitas yang meyangkut seluruh prilaku dan tindakan yang diatur oleh karyawan dan memberikan manfaat yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Peraturan atau sikap dari karyawan yang dikontrol yang diharapkan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan baik secara kuantitas maupun kualitas dengan harapan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Kartodikromo, Tewel, & Trang, 2017: 365) kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang didapat seseorang dalam melakukan pekerjaan yang diemban olehnya dengan dasar keahlian, pengalaman, keseriusan dan waktu. Pencapaian atas tugas dan pekerjaan yang diberikan pada karyawan yang diselesaikan berdasarkan kemampuan dan bakat yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut (Cho, Bonn, & Han, 2018: 4) *Job performance refers to a subjective assessment of the skills and competences of those individuals provided to clients, supervisors and/or other employees*, yang dapat di artikan sebagai Kinerja pekerjaan mengacu pada evaluasi subyektif dari keterampilan dan kompetensi individu-individu yang disampaikan kepada pelanggan, penyelia, dan / atau rekan kerja lainnya.

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Dipengaruhi Kinerja

Menurut (kasmir, 2018: 195) faktor-faktor yang dipengaruhi oleh kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi

Penghargaan atau pemberian upah yang diberikan organisasi pada karyawannya, karyawan dengan berprestasi atau memiliki kinerja yang bagus atau baik pasti akan mendapatkan balas jasa yang baik.

2. Jenjang karier

Perusahaan memberikan penghargaan pada karyawannya yang mempunyai kinerja baik, dengan adanya kinerja dari karyawan yang baik maka akan diberikan kenaikan karier.

3. Citra karyawan

Citra merupakan cara pandang akan individu atau karyawan karena telah melakukan sesuatu, maka dengan adanya kinerja dari karyawan yang baik, karyawan bakal mendapatkan penghargaan dan orang lain akan menjadikannya cerminan untuk menjadi teladan.

2.1.3.3. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut (Idris & Sari, 2019: 79) Karakteristik Karyawan yang berkinerja tinggi dapat dilihat dari karakteristik berikut:

1. Pribadi yang mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi
2. Siap mengambil resiko dan siap bertanggung jawab atas resiko yang diambil
3. Mempunyai sasaran atau visi yang nyata

4. Mempunyai seluruh rencana kerja serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuannya
5. Menggunakan *feedback* yang didapat dari seluruh kegiatan yang dikerjakan
6. Mencari dan menentukan waktu untuk mewujudkan rencana yang sudah disusun

2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Setyawati *et al.*, 2018: 408) indikator kinerja dibagi menjadi enam, antara lain sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan
Hasil atas pengerjaan tugas yang dinilai menggunakan satuan unit atau jumlah dalam waktu yang telah ditentukan.
2. Kualitas Pekerjaan
Hasil pengerjaan tugas yang dinilai yang menggunakan penilaian mutu terhadap hasil kerja
3. Kemandirian
Keadaan seseorang yang memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah-masalah yang ada dalam pekerjaan yang dilakukan
4. Inisiatif
Kesadaran seseorang untuk menjalani tugas tanpa harus dipanggil atau diperintahkan
5. Adaptabilitas
Kemampuan seseorang untuk beradaptasi pada lingkungan kerja baik tempat lama maupun baru

6. Kerjasama

Kemampuan individu untuk dapat bekerja sama dengan rekan lain dalam melaksanakan pekerjaan

2.2. Hubungan Antar Variabel

2.2.1. Hubungan pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Kartodikromo *et al.*, 2017) yang berjudul Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado (ISSN: 2303-1174). Teknik yang dipergunakan merupakan regresi liner berganda serta menggunakan sampel sebanyak 44 responden. Dengan hasil penelitian berupa proses rekrutmen, pelatihan kerja serta seleksi baik parsial ataupun simultan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

2.2.2. Hubungan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

studi sebelumnya yang dilakukan (Idris & Sari, 2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia (ISSN: 2655-8262). Teknik yang dipakai dalam penelitian merupakan analisis regresi linier berganda menggunakan sampel 88 responden. Dari penelitian tersebut didapat hasil penelitian berupa kepemimpinan serta disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja PT.Sucofindo Kota Palembang.

2.2.3. Hubungan Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian sebelumnya yang dilakukan (Sari, 2018) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank

Aceh Cabang Medan (ISSN: 2615-1316). Teknik yang digunakan merupakan analisis regresi linier berganda dengan sampel sebanyak 66 responden. Dari penelitian tersebut didapatkan hasil yakni pelatihan serta disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja pada PT. Bank Aceh Cabang Medan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Di bawah merupakan tabel studi yang sudah dilakukan terlebih dahulu yang memiliki hubungan atau mendekati penelitian ini serta dapat dijadikan acuan untuk memperkuat hasil pengujian data pada bab selanjutnya, antara lain:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1	(E. A. Sinambela <i>et al.</i> , 2019) Sinta Relasi: Jurnal Ekonomi ISSN: 2502-9525	Pengaruh Kedisiplinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1= Kedisiplinan X2= Komunikasi kerja Y = Kinerja Karyawan	1. Kedisiplinan serta komunikasi kerja parsial signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kedisiplinan serta komunikasi kerja simultan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Sari, 2018) Sinta Jurnal Manajemen dan Keuangan ISSN: 2615-1316	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Cabang Medan	X1= Pelatihan X2= Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	1. Pelatihan serta disiplin parsial signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pelatihan serta disiplin simultan signifikan terhadap kinerja karyawan

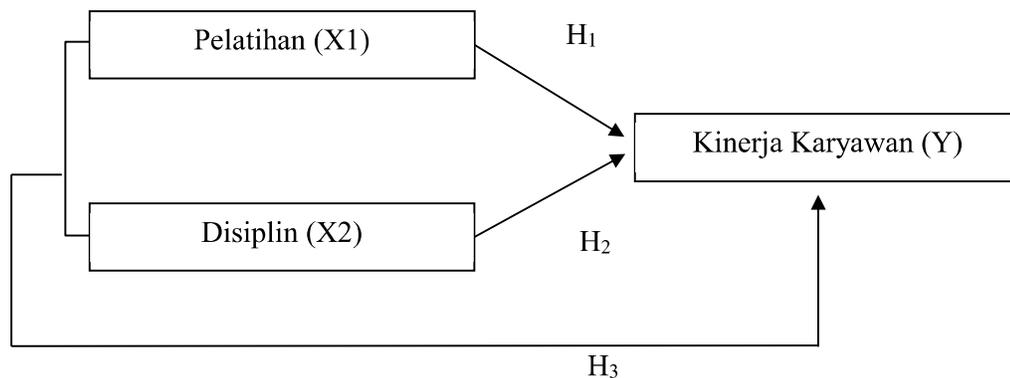
3	(Kartodikromo <i>et al.</i> , 2017) Google Scholar Jurnal EMBA ISSN: 2303-1174	Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado	X1= Rekrutmen X2= Seleksi X3= Pelatihan Y = Kinerja Karyawan	1. Rekrutmen, seleksi, serta pelatihan parsial signifikan pada kinerja karyawan 2. Rekrutmen, seleksi, serta pelatihan simultan signifikan pada kinerja karyawan
4	(Suali, 2017) Jurnal UPB	Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Pasifik Batam	X1= Komitmen Organisasi X2= Disiplin Kerja X3= Motivasi Y = Kinerja	1. Komitmen Organisasi, Disiplin kerja serta Motivasi parsial signifikan pada kinerja karyawan 2. Komitmen Organisasi, Disiplin kerja serta Motivasi simultan signifikan pada kinerja karyawan
5	(Wijayanto & Dotulong, 2017) Google Scholar Jurnal EMBA ISSN: 2303-1174	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Plasa Multi Krindo Manado	X1= Pelatihan X2= Kompetensi X3= Motivasi Y= Kinerja Karyawan	1. Pelatihan, kompetensi, serta motivasi partial signifikan pada kinerja karyawan 2. Pelatihan, kompetensi, serta motivasi simultan signifikan pada kinerja karyawan
6	(Idris & Sari, 2019) Sinta Jurnal MBIA ISSN: 2655-	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:	X1=Kepemimpinan X2= Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	1. Kepemimpinan serta disiplin kerja partial signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepemimpinan

	8262	Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia		serta disiplin simultan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	(Setyawati <i>et al.</i> , 2018) Sinta Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT ISSN: 2581- 2165	Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1= Stress Kerja X2= Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	1. Stress kerja serta disiplin kerja partial signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Stress kerja serta disiplin kerja simultan signifikan pada kinerja karyawan

Sumber: (E. A. Sinambela *et al.*, 2019), (Sari, 2018), (Kartodikromo *et al.*, 2017), (Darmawan *et al.*, 2017), (Wijayanto & Dotulong, 2017), (Idris & Sari, 2019), (Setyawati *et al.*, 2018).

2.3. Kerangka Pemikiran

jika dilihat dari latar belakang masalah yang terdapat diatas, didapatkan kerangka pemikiran pada penelitian berikut berupa pengaruh pelatihan serta disiplin keryawan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir yang terdapat diatas, maka penulis merumuskan hipotesis berikut, antara lain:

H1 : Pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Grace Solution di Kota Batam.

H2 : Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Grace Solution di Kota Batam.

H3 : Pelatihan serta disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Grace Solution di Kota Batam.