

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah sebuah prinsip pada setiap karyawan yang timbul dalam diri secara terorganisir dan terkoordinir sehingga dapat mendorong semangat kerja yang menimbulkan keseimbangan diantara karyawan. Dorongan yang terbentuk membangun semangat dalam diri karyawan (Anggraini, 2022).

Menurut Siswanto dalam (Nurmala, 2021) motivasi ialah Suatu sikap dan keadaan dalam diri yang membawa energi, mendorong aktivitas (gerakan), dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku menuju pemenuhan kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Dalam pemberian motivasi selalu dikaitkan dengan adanya tugas seorang pemimpin yang memberikan motivasi untuk mendorong karyawannya lebih giat dan semangat mengerjakan tugas (Atijah & Bahri, 2021).

Motivasi menurut (Bulolo et al., 2021) ialah sebuah tindakan yang dilakukan atas kemauan yang cukup kuat untuk dapat berinspirasi sebagai penyemangat melakukan aktivitas. Adanya insiprasi yang menjadikan symbol dalam setiap perilaku yang menunjukkan hal yang positif untuk dilakukan.

Dari pendapat para ahli di atas, maka diketahui bahwa motivasi itu sebuah inspirasi yang diberikan oleh atasan sebagai penggerak karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya yang diperlukan dalam perusahaan akan menunjang

pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugas. Sehingga motivasi akan sangat berpengaruh bagi sebuah perusahaan.

2.1.2.1 Tujuan Motivasi Kerja

menurut (Ma'ruf & Chair, 2020) tujuan dari motivasi sebagai berikut:

- a. Memberikan nilai yang positif pada karyawan sebagai dorongan kinerja.
- b. Meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan peluang kepada karyawan.
- c. Memberikan produktivitas pada tim kerja.
- d. memberikan arahan untuk tetap menjaga stabilitas dan loyalitas karyawan.
- e. Menjaga absensi karyawan untuk meningkatkan kinerja.
- f. Memberikan penyederhanaan ruang terhadap penyeleksian tenaga kerja.
- g. Membangun dan meningkatkan kreativitas secara personal.
- h. Meningkatkan kesadaran diri akan kewajiban yang harus dilakukan karyawan.

2.1.2.2 Prinsip Motivasi Diri

Ada beberapa prinsip motivasi menurut (Ma'ruf & Chair, 2020) yakni:

1. Karyawan didorong untuk dapat berpartisipasi agar meimbulkan semangat kerja yang ada. Adanya partisipasi akan membentuk motivasi setiap karyawan.
2. Prinsip komunikasi, segala sesuatu yang diperlukan untuk menyelesaikan misi dengan pemimpin. Jika karyawan memiliki akses informasi yang jelas dan lebih mudah, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja.

3. Prinsip gagasan, merupakan pengakuan partisipasi proporsional oleh bawahan. Pemimpin menyadari bahwa pekerjanya, atau bawahannya, tertarik untuk mencapai tujuan organisasi. Jika penghargaan ini diberikan, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja.
4. Prinsip memberikan wewenang kepada karyawan itu penting. Apabila karyawan diberikan wewenang dari atasan maka secara tidak langsung akan membuat karyawan merasa percaya diri.
5. Betapa pentingnya memperhatikan hal-hal kecil. Karyawan akan termotivasi untuk bekerja sesuai dengan harapan atasan atau manajernya oleh pemimpin yang memperhatikan apa yang diinginkan karyawannya.

2.1.2.3 Indikator Motivasi

Berdasarkan (Ardiansyah et al., 2021), manusia memiliki lima kebutuhan dalam hidupnya sebagai indikator motivasi, yakni:

1. Kebutuhan fisiologis (*psychological needs*) adalah kebutuhan yang paling umum dan pertama harus terpenuhi karena bersangkutan dengan kehidupan sehari-sehari.
2. Kebutuhan keamanan (*security needs*) adalah sebuah rasa diri akan keselamatan, stabilitas, jaminan sosial, tidak dalam bahaya, dan sebagainya. Karyawan membutuhkan asuransi kesehatan, pensiun, dan tunjangan lainnya termasuk di antara kebutuhan ini.
3. Kebutuhan afiliasi (*affiliation needs*) termasuk aspirasi untuk persahabatan, cinta, keterlibatan, dan rasa memiliki, serta perasaan disukai dan di hargai sebagai pribadi dan keinginan untuk berkolaborasi.

4. Kebutuhan penghargaan diri (*esteems needs*) adalah menuntut rasa hormat dan pengakuan dari rekan kerja dan atasan. Perasaan dihakimi secara tidak adil oleh orang lain akan muncul jika keinginan ini tidak terpenuhi.
5. Kebutuhan pengembangan diri (*self actualization needs*) yaitu perlunya saling menyadari potensi diri untuk perbaikan diri dengan meningkatkan mental dan keamanan kerja melalui berbagai kegiatan.

2.1.1 Disiplin

2.1.2.1 Pengertian Disiplin

Disiplin kerja ialah sikap seseorang atau kelompok terhadap aturan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta respon tulus yang diwujudkan dalam tindakan dan perilaku di tempat kerja untuk mencapai tujuan. Jika setiap karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, kualitas perusahaan akan meningkat. Setiap orang mengembangkan etos kerja ini dalam kesadaran mereka sendiri (Anggraini, 2022).

Menurut Nurlela (2021) disiplin adalah sikap taat yang di tunjukkan dalam melaksanakan tugas sesuai prosedur perusahaan yang mencerminkan peraturan bagi setiap karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan adanya ketaatan karyawan dalam melaksanakan tugas sebagai standar perusahaan dan dipatuhi oleh karyawan.

Menurut (Darmadi, 2021) disiplin ialah sebuah perilaku yang ditujukan untuk ditiru dan di taati pada setiap orang sehingga keamanan dan kelancaran dapat terjaga. Adanya disiplin dapat membantu proses perusahaan atau bisnis dapat memberikan keuntungan yang sejalan dengan peraturan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil dari pengertian para ahli maka dapat disimpulkan bahwa disiplin ialah sebuah pola pikir menaati sebuah peraturan yang berlaku. Peraturan akan membuat seseorang merasa kewajiban harus dilakukan sebagai seorang karyawan atau bawahan. Menertibkan seseorang akan butuh upaya yang lebih dalam pengembangannya

2.1.2.2 Faktor Memengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat lima faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan (Noviyanti & Hikmah, 2021), yaitu:

1. Keteladanan pimpinan suatu perusahaan

Keteladanan atau contoh yang ditunjukkan oleh pimpinan dapat memengaruhi perilaku karyawan. Apabila pimpinan menunjukkan perilaku yang disiplin dalam bekerja, maka karyawan akan terdorong untuk menirunya dan menunjukkan perilaku yang sama.

2. Aturan yang dapat dijadikan patokan

Aturan yang jelas dan baku dapat membantu karyawan dalam mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dalam hal disiplin. Aturan juga dapat memberikan sanksi yang tegas apabila karyawan melanggar tata tertib perusahaan, sehingga karyawan akan lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan

Keputusan yang tepat dan tegas dari pimpinan akan membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja. Misalnya, keputusan untuk memberikan sanksi kepada

karyawan yang melanggar aturan dapat membuat karyawan yang lain lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya.

4. Ada maupun tidak pemantauan pimpinan

Pemantauan yang dilakukan oleh pimpinan dapat membantu karyawan dalam mematuhi aturan dan tata tertib perusahaan. Pemantauan juga dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan lebih disiplin dan produktif.

5. Ada maupun tidaknya perhatian kepada seluruh karyawan

Perhatian yang diberikan oleh pimpinan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih disiplin dalam bekerja, karena mereka ingin mempertahankan rasa hormat dan kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan tolak ukur dalam menentukan tingkat disiplin maka terdapat indikator disiplin menurut Fenny dkk. (2019) yakni:

1. Kesadaran ialah sikap yang dimiliki seseorang bahwa dia dengan sengaja dan sadar mematuhi semua peraturan yang berlaku, akan melakukan tanggung jawabnya, dan bertanggung jawab.
2. Kesiadaan ialah sebuah sikap yang siaga dalam memenuhi pekerjaan yang diberikan dari atasannya.
3. Peraturan ialah sebuah sikap dalam mematuhi peraturan yang dibuat sesuai dengan standar yang berlaku.

4. Hukuman ialah setiap karyawan hendaklah di didik dengan diberikan sanksi sebagai tuntutan akan pekerjaan.
5. Tata tertib ialah peraturan yang telah dibuat perusahaan dan wajib dijalani oleh karyawan.

2.1.2 Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Menurut (Ratnasari & Aidah, 2020) pelatihan ialah sebuah pembelajaran keterampilan untuk menambah wawasan guna membangun kinerja yang professional. Pelatihan akan memberikan karyawan pengetahuan diluar pendidikan yang berlaku. Pelatihan akan menambah kepatuhan karyawan akan peraturan yang berlaku.

Menurut (Sinambela dkk., 2021) pelatihan ialah sebuah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengubah perilaku, menambah wawasan dan pengetahuan terkait dengan organisasi. Pelatihan akan menjadikan perilaku karyawan lebih terarah ke tujuan yang semestinya.

Pelatihan menurut (Findriyani & Parmin, 2022) pelatihan ialah proses atau tahapan yang dilalui dalam sebuah prosedur perusahaan. Tahapan dalam pembelajaran yang akan membangun jati diri dalam diri seseorang sebagai prosedur yang harus dilaksanakan. Pelatihan akan membawa karyawan memenuhi pelaksanaan prosedur.

Dari penelitian para ahli diatas maka dapat disimpulkan pelatihan adalah sebuah pemberitahuan informasi untuk menambah wawasan, mengubah perilaku,

dan pengetahuan yang dikehendaki oleh perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Metode Latihan Kerja Karyawan

Menurut (Anggraeni et al., 2020) terdapat metode yang digunakan perusahaan dalam membangun pelatihan kerja karyawan:

1. *On the job*, perilaku karyawan dengan mengamati perilaku karyawan lain dalam bekerja.
2. *Vestibule*, pola latihan dengan ruangan terpisah secara terisolasi sehingga membeikan ruang bagi karyawannya.
3. *Demonstration and Example*, suatu demonstrasi yang menunjukkan dan menentukan rencana sesuatu dikerjakan
4. *Simulation*, membangun realita pada sebuah peristiwa sebagai uji latihan
5. *Apprenticeship*, membangun keterampilan serta mengembalikan skill perajin pertukangan.
6. *Classromm method*, metode yang dilakukan pada area kerja.

2.1.3.4 Indikator Pelatihan

Menurut (Ginting et al., 2021) terdapat indikator dalam menentukan keberhasilan pelatihan, yakni:

1. Isi pelatihan
Ialah bagian dari pelatihan yang mencakup komunikasi kerja, etika kerja, pelaporan kerja.
2. Metode pelatihan,

Ialah sebuah cara yang dilakukan dengan diskusi, konferensi, test kerja, simulasi, games, study visit dan dll.

3. Sikap dan keterampilan instruktur

Pelatihan akan berhasil jika yang memberikan materi tegas, mudah dimengerti dan penyampaian keterampilan.

4. Lama waktu pelatihan

Pelatihan akan lebih berefek jika waktu yang diberikan untuk pelatihan sesuai dengan kebutuhan

5. Fasilitas penyampaian

pelatihan akan terealisasi dengan dukungan fasilitas yang memadai.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian karyawan yang memberikan respon ikhlas dalam mengerjakannya. Adanya kinerja yang baik maka membawa dampak yang positif (Devianaa dkk., 2022). Adanya hasil yang didapat dari karyawan ini akan menghasilkan pencapaian yang mendukung.

Menurut (Ma'ruf & Chair, 2020) kinerja adalah hasil kerja yang didapat oleh sebuah kelompok yang mendapatkan wewenang dan tanggung jawab untuk menyelesaikannya sesuai etika profesi yang berlaku. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk individu tindakan, kapasitas kerja, dan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya dalam kerangka waktu yang telah ditentukan. Jumlah atau kualitas pekerjaan yang di lakukan oleh individu atau kelompok dalam

suatu organisasi untuk memenuhi tanggung jawab utama mereka sesuai dengan standar yang relevan atau ditetapkan, standar operasi prosedur, metrik, dan kriteria.

Kinerja karyawan menurut (Farisi et al., 2020) ialah sebuah bentuk upaya merealisasikan pekerjaan yang berupa penilaian atas hasil kerja yang akan terlihat. Kinerja karyawan merupakan hal terpenting bagi perusahaan untuk lebih maju dalam menangani perusahaan sehingga diperlukan upaya yang lebih dalam mewujudkannya.

Berdasarkan pengertian di atas, kinerja dapat didefinisikan sebagai kapasitas individu atau kelompok untuk melaksanakan suatu kegiatan, menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya, dan menghasilkan hasil yang memenuhi harapan organisasi. Dengan kata lain, kinerja adalah hasil dari aktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.4.2 Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari enam elemen (Buulolo et al., 2021), yaitu:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, pengakuan atas prestasi kerja, dan kesempatan untuk berkembang karir. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif dan motivasi untuk bekerja lebih keras.

2. Motivasi

Motivasi adalah faktor yang memacu seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri karyawan atau dari luar, seperti insentif atau penghargaan atas prestasi kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

3. Pendidikan

Pendidikan adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas karyawan. Karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih mampu dalam menganalisis situasi dan mengambil keputusan yang tepat. Pendidikan juga membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan dan kemampuan baru.

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan karyawan dalam mematuhi peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih bisa dipercaya dan dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Disiplin juga membantu karyawan untuk menghindari kesalahan atau kesalahan yang tidak disengaja dalam pekerjaan mereka.

5. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efektif dan efisien. Keterampilan dapat berupa keterampilan teknis, seperti kemampuan mengoperasikan peralatan atau software tertentu, maupun keterampilan non-teknis, seperti kemampuan berkomunikasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja.

6. Sikap Etika Kerja

Sikap etika kerja adalah pandangan karyawan tentang bagaimana pekerjaan seharusnya dilakukan. Sikap etika kerja meliputi integritas, tanggung jawab, dan sikap positif terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki sikap etika kerja yang baik cenderung lebih terampil dalam memecahkan masalah dan menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat. Selain itu, sikap etika kerja yang baik juga membantu membangun reputasi perusahaan yang positif di mata pelanggan dan masyarakat umum.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Nurmala, 2021) yang menjadi indikator kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas kerja

Kualitas mengacu pada tingkat keunggulan atau kelebihan yang dimiliki oleh suatu produk atau layanan. Dalam konteks kinerja karyawan, kualitas dapat dilihat dari seberapa baik hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan, seberapa akurat dalam menyelesaikan tugas, dan seberapa baik dalam melayani pelanggan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas mengacu pada jumlah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu periode waktu tertentu. Dalam konteks kinerja karyawan, kuantitas dapat dilihat dari seberapa banyak tugas yang dapat diselesaikan dalam satu hari, satu minggu, atau satu bulan.

3. Ketepatan Waktu

Tanggung jawab waktu adalah pengetahuan tentang tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas organisasi berdasarkan waktu yang ditetapkan. Karyawan dapat mengukur seberapa banyak pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan dengan melihat tingkat tanggung jawab mereka. Tanggung jawab ini memiliki dampak yang signifikan dalam melihat hasil kerja.

4. Efektivitas

Mencakup baik aspek penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan, dan perhatian, serta penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, dan kesuksesan. Sebagai standar yang memberikan manfaat kepada karyawan lain sehingga mereka dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

5. Kemandirian

Karyawan mampu menyelesaikan tugas dan berinisiatif. Agar kinerja lebih meluas dan terselesaikan, setiap individu harus memiliki inovasi yang akan membentuk ide-ide baru dalam pekerjaannya sebagai pengembangan diri.

2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut penelitian terdahulu :

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Hartono, T, & Siagian, 2020) yang berjudul “pengaruh disiplin kerja pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera Batam”. Sampel yang digunakan ialah sampel jenuh sebanyak 105 responden dengan populasi pegawai PT BPR Sejahtera Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara simultan antara disiplin kerja, pelatihan terhadap kinerja karyawan. (UPB)

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Sinambela et al., 2021) dengan judul “pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan”. Diketahui sampel digunakan sebanyak 609 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan hasil yang positif pada variabel disiplin kerja dan motivasi, sedangkan pelatihan menunjukkan hasil yang negatif. (SINTA)
3. Penelitian dilakukan oleh (Hartomo, 2020) berjudul “Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero Bandung)”. Sampel dengan metode sampel *cluster* sebanyak 90 responden. Sampel dengan diambil karyawan PT. Pos Indonesia (Persero Bandung). Pada penelitian menghasilkan pengaruh positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan. (SINTA)
4. Penelitian yang dilakukan oleh (Utami & Fauziah, 2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur”. Jenis sample yang digunakan *sample random sampling* dengan jumlah 97 responden. Sehingga, hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. (SINTA)
5. Penelitian dilakukan oleh (Khasanah Uswatun et al., 2019) yang menggunakan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang” memiliki sampel sebanyak 65 karyawan KUD Tani Makmur yang dijadikan sampel. Pengaruh

yang dihasilkan signifikan dan positif antara pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur. (Google Scholar)

6. Penelitian yang dilakukan oleh (Bella Putri Ariyanti, Heru Sutapa, 2023) dengan judul “Pengaruh motivasi kerja, pelatihan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat indonesia cabang kota Kediri” menggunakan metode sample jenuh. Populasi seluruh karyawan Bank Muamalat Indonesia kantor cabang Kediri. Hasil penelitian ialah adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, pelatihan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan (Google Scholar)
7. Penelitian yang dilakukan oleh (Hermawati et al., 2021) dengan judul “pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB di cabang Balaraja Banten”. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan 98 responden. Metode yang digunakan ialah asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (DOAJ)
8. Penelitian yang dilakukan oleh (Chien, 2020) dengan judul “The effect of work motivation on employee performance”. Populasi diambil dari 398 karyawan yang bekerja di hotel bintang 4 di Mongolia dengan menggunakan SPSS V-18. Sehingga, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Scopus)

2.2 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Perlunya motivasi dalam mendukung kinerja karyawan dalam mensukseskan tujuan perusahaan. Karyawan akan tergerak dengan adanya dukungan dari atasan atau perusahaan akan lebih efektif dan efisien karena karyawan akan loyal terhadap perusahaan. Karyawan akan bersemangat dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan dan segera menyelesaikan. Hal ini terbukti dari penelitian yang dilakukan (Utami & Fauziah, 2020) terlihat pada hasil penelitian menunjukkan motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

2.3.2 Pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Ketertiban dalam pekerjaan harus ditetapkan oleh perusahaan untuk menjaga perauturan agar tetap terjaga. Kedisiplin yang diterapkan ke karyawan tetap harus dipantau untuk menjaga kinerja karyawan tetap dalam satu tujuan perusahaan. Disiplin karyawan akan meningkat dengan adanya peraturan yang tegas diberlakukan demi terealisasikannya kinerja karyawan. Hal ini dapat terlihat pada penelitian yang dilakukan oleh (Hartono, T, & Siagian, 2020) menyatakan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan

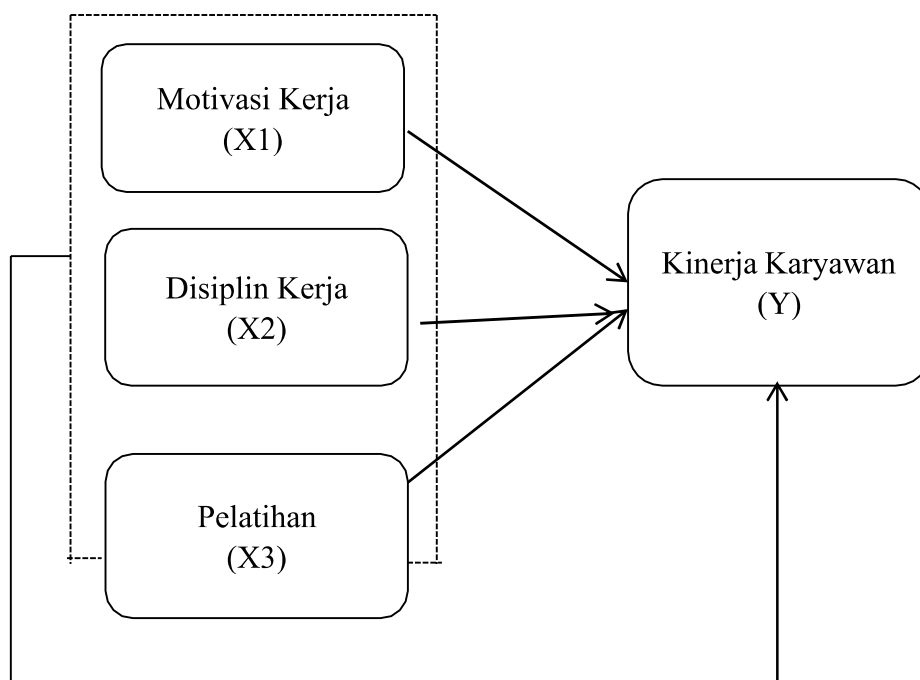
Pengaruh pelatihan sebagai bentuk gerak dalam mengembangkan kinerja karyawan. Pelatihan akan membentuk efisiensi dari kinerja karyawan sehingga mampu mengoperasikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan. Kinerja akan lebih maksimal dan cepat terselesaikan. Hal ini didukung oleh penelitian (Hartono, T, &

Siagian, 2020) menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh antara motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

Sebagai bentuk hasil usaha maka motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan akan memengaruhi hasil kinerja karyawan. Adanya kinerja karyawan yang optimal maka kemajuan perusahaan akan lebih terlihat. Hal ini didukung oleh penelitian dari (Alfiyan, 2022) menunjukkan hasil positif dan signifikan diantara variabel yang berpengaruh.

Hasil dari keterangan diatas maka dapat diilustrasikan hubungan yang terjadi pada kerangka berpikir berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Penelitian, 2023

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini:

H1 : Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

PT Hua Chengda

H2 : Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

PT Hua Chengda

H3 : Terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT

Hua Chengda

H4 : Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja dan

pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Hua Chengda