

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Kepercayaan**

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

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan normal-normal sosial yang berlaku (Sitorus, 2019). Disiplin kerja melibatkan kepatuhan terhadap aturan, tata tertib, prosedur, serta standar kerja yang ditetapkan di lingkungan kerja. Seorang yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung menunjukkan perilaku yang terorganisir, teratur, dan fokus pada tujuan yang ingin dicapai.

Menjaga ketertiban sangat penting untuk tugas apa pun. Disiplin kerja diartikan sebagai suatu cara memotivasi karyawan dengan menunjukkan kondisi atau sikap menghormati norma dan peraturan perusahaan. Yang dimaksud dengan “disiplin kerja” adalah kesiapan dan kesadaran diri karyawan untuk mengikuti kebijakan, peraturan, dan kode etik yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan (Ibrahim, et al., 2023).

Dalam konteks kerja, disiplin mencakup berbagai aspek, mulai dari kedisiplinan dalam menghadiri jam kerja, memenuhi target yang telah ditetapkan, menjaga kerapian dan kebersihan tempat kerja, hingga mengikuti prosedur kerja yang telah ditentukan. Selain itu, disiplin kerja juga melibatkan etika kerja yang baik, seperti menghormati rekan kerja, bekerja sama dalam tim, dan menjaga kerahasiaan informasi yang sensitif.

Disiplin merupakan hal yang hakiki pada sumber daya manusia perusahaan, namun bukan merupakan bagian dari aktivitas, tujuan, atau bisnis organisasi. Organisasi dan pekerja cenderung melihat disiplin sebagai sebuah norma dan bukan sebagai kualitas bawaan setiap pekerja atau karyawan. Sikap dan tindakan pekerja memberikan disiplin, sedangkan peraturan disiplin organisasi berfungsi sebagai peta jalan untuk menyelesaikan sesuatu di tempat kerja (Harras, 2020).

#### **2.1.1.2 Manfaat Disiplin Kerja**

Menurut (Br Ginting, 2018), manfaat disiplin kerja dapat dilihat dari perspektif organisasi dan karyawan. Bagi organisasi, keberadaan disiplin kerja dianggap sebagai jaminan untuk menjaga keteraturan dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga hasil yang diperoleh dapat optimal. Sementara itu, bagi karyawan, disiplin kerja dianggap memberikan suasana kerja yang menyenangkan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan semangat dalam menjalankan tugas pekerjaan mereka.

Dari poin tersebut penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam organisasi, yang menciptakan tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas. Disiplin mempengaruhi pegawai dalam menghadapi tugas baru, menginspirasi optimisme dan profesionalisme. Hal ini juga berperan dalam meningkatkan efisiensi dengan menghindari pemborosan waktu dan tenaga, serta mencegah kerusakan atau kerugian. Disiplin kerja mencerminkan tingkat tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan.

### **2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Manajemen et al., 2022) indikator dalam disiplin kerja yaitu:

#### 1. Kehadiran

Kehadiran mencerminkan sejauh mana seseorang hadir secara tepat waktu dan teratur dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja.

#### 2. Ketaatan pada peraturan kerja

Yaitu, sejauh mana seseorang mematuhi aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### 3. Ketaatan pada standar kerja

Yaitu, sejauh mana seseorang memenuhi atau melampaui standar yang telah ditetapkan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya.

#### 4. Bekerja etis

Bekerja etis mengacu pada perilaku dan tindakan yang mencerminkan integritas, moralitas, dan prinsip-prinsip yang baik dalam lingkungan kerja.

## **2.1.2 Pelatihan**

### **2.1.2.1 Pengertian Pelatihan**

Pengertian pelatihan menurut (Imah Training, 2023), pelatihan dapat diartikan sebagai suatu proses di mana individu memperoleh kemampuan khusus yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini erat kaitannya dengan berbagai tujuan organisasi, dan pemahaman

terhadap pelatihan dapat bersifat spesifik atau umum. Dalam konteks yang lebih sempit, pelatihan memberikan pegawai pengetahuan khusus dan keterampilan yang dapat diterapkan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang, terdapat perbedaan antara pelatihan dan pengembangan, dimana pengembangan memiliki cakupan yang lebih luas dan fokus pada individu untuk mencapai keterampilan baru yang bermanfaat baik untuk tugas pekerjaan saat ini maupun di masa depan.

Demikian juga dalam pengertian pelatihan, yang dianggap sebagai elemen dari investasi Sumber Daya Manusia (SDM) atau human investment, bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, sehingga dapat meningkatkan performa pegawai. Umumnya, pelatihan dilaksanakan melalui kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, disampaikan dalam periode waktu yang relatif singkat, dengan tujuan memberikan individu bekal keterampilan yang relevan dengan pekerjaannya. (Imah Training, 2023)

Dengan demikian, pandangan yang disampaikan oleh Bartol seperti yang dikutip oleh Sri Wiludjeng (2007:131) mengenai pelatihan dan pengembangan adalah sebagai upaya perencanaan yang bertujuan memfasilitasi karyawan dalam memahami tingkah laku yang relevan dengan tugas pekerjaan mereka, dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. (Imah Training, 2023)

### **2.1.2.2 Indikator Pelatihan**

Menurut Mangkunegara dalam Muhammad (2018:216) indikator-indikator pelatihan, antara lain :

#### **1. Tujuan Pelatihan**

Tujuan pelatihan perlu bersifat konkret dan dapat diukur. Oleh karena itu, pelatihan diarahkan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja maksimal dan juga meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang perlu diterapkan.

#### **2. Materi**

Topik yang dibahas dalam materi pelatihan dapat mencakup manajemen, manajemen naskah, psikologi tempat kerja, komunikasi, kepemimpinan, pelaporan, serta disiplin dan etika kerja.

#### **3. Metode yang Digunakan**

Diskusi kelompok, konferensi, simulasi, akting peran (demonstrasi), permainan, latihan di kelas, uji coba, kerja tim, dan studi banding merupakan contoh pendekatan pelatihan yang menggunakan pendekatan partisipatif.

#### **4. Peserta Pelatihan**

Pekerja yang memenuhi syarat untuk berpartisipasi dalam program pelatihan mencakup pekerja tetap dan mereka yang telah direkomendasikan untuk posisi tersebut oleh manajemen tingkat atas.

## 5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Kualifikasi yang harus dimiliki oleh pelatih atau instruktur melibatkan keahlian yang terkait dengan materi pelatihan, kemampuan dalam membangkitkan motivasi, dan keterampilan dalam menggunakan metode partisipatif.

### 2.1.2.3 Tujuan Pelatihan

Menurut Pasal 9 Undang-undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, tujuan pelatihan kerja yang terstruktur dan terpandu adalah untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan kesejahteraan melalui perolehan keterampilan baru dan peningkatan keterampilan yang sudah ada.. Menurut Sikula dalam Donni (2016:176), tujuan-tujuan pelatihan meliputi:

1. Meningkatkan performa. Calon peserta pelatihan mencakup pekerja yang pekerjaannya di bawah standar karena mereka tidak memiliki keahlian yang diperlukan.

2. Menyelaraskan keahlian karyawan dengan kemajuan teknologi. Untuk menjamin bahwa staf dapat menggunakan teknologi baru secara efektif, pelatih memberikan pelatihan.

3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan. Biasanya karyawan baru tidak memiliki pengalaman dan pelatihan yang diperlukan untuk menjadi “kompeten

dalam pekerjaan”, atau untuk memenuhi atau melampaui target kualitas dan produksi.

4. Menyelesaikan masalah operasional. Keterbatasan sumber daya, termasuk uang, manusia, dan teknologi, memaksa manajer untuk kreatif dalam mencapai tujuan mereka.

5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Program pengembangan karier dapat menjadi cara untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan, sejalan dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam. Pelatihan memiliki peran kunci dalam sistem pengembangan karier.

Pelatihan yang terimplementasi dengan baik diharapkan memberikan dampak positif bagi karyawan, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka sehingga dapat mencapai kinerja maksimal. Selain itu, pelatihan juga dapat membentuk hubungan kerja yang lebih positif di antara sesama karyawan, yang merupakan proses kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Pasal 9 Undang-undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, pelatihan kerja diadakan dan diarahkan untuk memberdayakan, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja dengan tujuan meningkatkan keterampilan, produktivitas, dan kesejahteraan. Sikula dalam Donni (2016:176) menyebut beberapa tujuan pelatihan, termasuk:

1. Menyempurnakan performa. Karyawan yang bekerja di bawah standar karena kurangnya keterampilan menjadi fokus utama pelatihan.
2. Menyelaraskan keahlian karyawan dengan perkembangan teknologi. Pelatihan memastikan bahwa karyawan dapat mengadopsi teknologi baru dengan efektif.
3. Mempercepat pembelajaran karyawan baru untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan. Karyawan baru seringkali tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mencapai standar mutu yang diharapkan.
4. Membantu mengatasi masalah operasional. Manajer harus mencapai tujuan mereka dengan sumber daya yang terbatas, termasuk sumber daya finansial, manusia, dan teknologis.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Program pengembangan karier dapat menjadi cara untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan, serta konsisten dengan kebijakan promosi internal.

Pelatihan yang efektif berkontribusi positif pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan, memungkinkan mereka mencapai kinerja optimal. Hal ini juga mempromosikan apresiasi antarkaryawan, mendukung kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan.



### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan faktor yang signifikan dalam memengaruhi perilaku individu, dijelaskan sebagai faktor pendorong keinginan dan penopang yang mendorong seseorang untuk bersikap bersemangat serta termotivasi dalam menjalankan tugas dan memenuhi tanggung jawabnya. Motivasi berperan sebagai pemicu atau dorongan bagi para karyawan agar secara aktif berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. (Humala Sitorus, 2022).

Menurut Humala Sitorus (2022) motivasi ialah suatu keinginan yang berkembang dalam diri seseorang dan berpotensi memotivasinya untuk melakukan suatu usaha dengan kesejatan, kegembiraan, dan keikhlasan guna menciptakan sesuatu yang bernilai dan bermutu tinggi. Dengan kata lain motivasi juga merupakan strategi yang digunakan oleh pemimpin untuk memengaruhi tingkah laku anggota timnya, sehingga mereka dapat bekerja bersama secara lebih produktif guna mencapai tujuan organisasi atau instansi dengan optimal. Humala Sitorus (2022) Juga disebutkan bahwa motivasi adalah semangat internal yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas khusus dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan.

Berbagai faktor, antara lain kepribadian seseorang, tingkat ambisi, tingkat pendidikan, dan usia, mempengaruhi motivasi seseorang. Oleh karena itu, alasan paling mendasar mengapa orang bekerja adalah untuk memenuhi tuntutan mereka, yang bisa berupa materi atau non-materi, jasmani atau

mental, dan oleh karena itu menginspirasi mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih antusias. -Untuk benar-benar dapat membantu bisnis dalam mencapai tujuannya secara lebih luas.

Motivasi dalam pekerjaan tidak hanya berkaitan dengan aspek finansial semata, karena setelah kebutuhan dasar terpenuhi, individu akan mencari kepuasan batin seperti kepuasan pekerjaan, penghargaan, rasa hormat, lingkungan kerja yang kondusif, dan peluang untuk berkembang. Oleh karena itu, orang bekerja atau melakukan sesuatu bukan hanya untuk nilai moneter, tetapi untuk mencapai makna hidup yang lebih dalam dan berkontribusi kepada orang-orang yang dicintainya dengan meninggalkan warisan yang berarti.

#### **2.1.3.2 Manfaat Motivasi Kerja**

1. Mengelola ketidakpastian dengan lebih efektif, karena karyawan yang termotivasi lebih terlibat dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka. Sebagai hasilnya, mereka dapat merespons secara optimal dalam situasi yang penuh tantangan.
2. Menjadi pemecah masalah yang kompeten, karena kemampuan dalam menyelesaikan masalah menjadi kriteria yang dicari oleh kebanyakan pengusaha. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras untuk mengatasi masalah dan menghadapi tantangan.

3. Lebih inventif dan kreatif, pekerja yang terinspirasi dan berinvestasi dalam pekerjaannya menghasilkan konsep-konsep segar yang meningkatkan output perusahaan.
4. Ambil inisiatif; pekerja yang terinspirasi akan menemukan cara kreatif untuk memecahkan masalah dan mencapai tujuan mereka. Mereka secara konsisten menilai kinerja mereka sendiri dan tidak berlama-lama menerima kritik.
5. Peningkatan output sering kali merupakan hasil dari pekerja yang bermotivasi tinggi dan terlibat. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hay Group, tempat kerja dengan pekerja yang terlibat mempunyai output 43% lebih besar. Akibatnya, organisasi dengan staf yang termotivasi cenderung lebih produktif.
6. Pekerja yang termotivasi ingin mengetahui bagaimana mereka dapat masuk ke dalam gambaran kinerja perusahaan yang lebih besar, oleh karena itu penting untuk mengetahui apa tujuan tersebut. Oleh karena itu, mereka bertekad untuk mempelajari maksud, tujuan, dan peta jalan perusahaan.
7. Pekerja yang berdedikasi mampu mewujudkan ambisinya karena mereka mempunyai pemahaman yang kuat terhadap tujuan utama perusahaan.
8. Berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan, selain berupaya keras mencapai tujuan pribadi, karyawan yang termotivasi juga memiliki

kepedulian yang tinggi terhadap pencapaian tujuan tim dan perusahaan secara keseluruhan.

### **2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja**

Mengalami penurunan motivasi pribadi dapat disebabkan oleh berbagai faktor, mulai dari tingginya tekanan, hilangnya sumber motivasi, kebosanan dengan rutinitas pekerjaan, hingga kelelahan fisik. Keadaan ini dapat berdampak negatif pada kualitas kinerja. Untuk mencegah agar kondisi tersebut tidak berlangsung terus-menerus, sejumlah indikator motivasi kerja berikut dapat diimplementasikan:

1. Menetapkan Tujuan yang Diinginkan: Sebagai makhluk yang memiliki kemampuan berpikir dan kehendak, setiap individu memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam kehidupan pribadi, sosial, dan lingkungan yang lebih luas. Salah satu indikator motivasi kerja yang penting adalah keterkaitannya dengan target yang ingin dicapai oleh perusahaan di masa depan. Visi, misi, dan tujuan perusahaan secara umum tercakup dalam hal ini, dan pemahaman yang mendalam terhadap kontennya dapat memberikan pengaruh positif pada motivasi kerja.
2. Kesadaran terhadap Tanggung Jawab: Setiap peran memiliki tanggung jawab yang harus dilaksanakan untuk menjalankan proses kerja dengan lancar. Poin ini merupakan indikator motivasi kerja yang signifikan, karena kesadaran terhadap tanggung jawab dapat mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan penuh

dedikasi, meskipun tugas tersebut sulit. Kesadaran ini penting untuk semua elemen perusahaan, baik karyawan maupun pemimpin.

3. Pemenuhan Kewajiban: Keterkaitan antara hak dan kewajiban tidak dapat dipisahkan. Saat ada tuntutan terkait hak, individu diharapkan memenuhi kewajiban mereka dengan baik. Pelaksanaan kewajiban tidak hanya menunjukkan tanggung jawab, tetapi juga memastikan bahwa setiap elemen dalam sistem kerja saling terkait dan berjalan sesuai dengan rencana.
4. Pengembangan Keterampilan: Dalam lingkup pekerjaan, berbagai keterampilan, termasuk manajemen waktu, memainkan peran penting. Karyawan yang memiliki keterampilan ini memiliki keunggulan untuk mengoptimalkan kinerja mereka, baik di tempat kerja maupun di luar kantor. Pembentukan keterampilan melibatkan koordinasi antara berbagai aspek, termasuk fungsi mental yang bersifat kognitif.
5. Pengembangan Keahlian: Keahlian merupakan faktor kunci dalam dunia kerja, terutama di tengah persaingan bisnis yang ketat. Keinginan untuk menguasai keahlian tertentu mencerminkan indikator motivasi kerja yang dapat meningkatkan semangat secara efektif. Ketika seorang karyawan memiliki tujuan untuk mencapai keahlian tertentu, mereka akan berusaha keras dan konsisten untuk mencapainya tanpa kenal lelah.

## **2.1.4 Produktivitas Kerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut (Retnaningtyas & Widodo, 2022:108) produktivitas kerja adalah hasil dari upaya karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang tercermin dalam kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Produktivitas kerja merupakan aspek yang sangat vital bagi suatu perusahaan, karena kinerja perusahaan dapat dinilai positif jika tingkat produktivitasnya tinggi, sebaliknya, dapat dianggap negatif jika tingkat produktivitasnya rendah

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang senantiasa mengupayakan peningkatan terhadap kondisi yang telah ada. Ini mencakup keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik hari ini dibandingkan dengan hari sebelumnya, dan optimisme bahwa besok akan lebih baik dari hari ini. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dihasilkan (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*). Peningkatan produktivitas dapat berkontribusi pada peningkatan efisiensi dalam penggunaan waktu, bahan, dan tenaga kerja, serta mengindikasikan kemajuan dalam sistem kerja, teknik produksi, dan peningkatan keterampilan tenaga kerja. (Retnaningtyas & Widodo, 2022:108)

### **2.1.4.2 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut (Br Ginting, 2018) indikator produktivitas adalah :

A. Kuantitas kerja

B. Kualitas meningkatkan mutu kerja

C. Ketepatan Waktu

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

NO	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Arifin & Anindita, 2022)  Sinta 2	<i>The effect of goal setting leadership on motivation and work productivity moderated with remote working in the healthcare industry</i>	<i>Structural Equation Model (SEM)</i>	<i>Goal setting leadership has a positive influence on work motivation as the first hypothesis of this study. For a very good motivation able to increase work productivity very high,</i>
2	(Bruce Dame Dhea Berlian & Veni Rafida, 2022)  Sinta 3	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan	Teknik Non-Probability Sampling	Penelitian ini memiliki bukti bahwasanya motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan, terhadap produktivitas karyawan PT. Winaros Kawula Bahari, Beji Pasuruan
3	(Hariani, 2022)  Sinta 4	Pengaruh Motivasi Kerja, Modal Sosial, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja memberikan peran signifikan pada terbentuknya produktivitas kerja
4	(Anjani & Pahlevi, 2023)Sinta 4	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Negeri 10 Surabaya Selama Pandemi	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja
5	(Zidan Maulana Ibrahim et al., 2023)  Sinta 5	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Teknik Sampling	Stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta

		Studi Kasus PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta		
6	(Sefta Ariansah & Sri Wahyuningsih, 2023) Sinta 5	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (di PT.Megasari Makmur 1 Bagian Produksi)	Analisis Regresi Linier	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan
7	(Bodro Saksono et al., 2019) Sinta 5	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Mestika Mandiri Medan	Analisis Uji Regresi Linear Berganda, Uji Determinasi Dan Uji T	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mestika Mandiri Medan, dimana karyawan merasa motivasi kerja yang diberikan perusahaan mendukung karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
8	(Maduningtias, 2020) Sinta 5	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Mediaindo Sejahtera Di Jakarta	Regresi, Korelasi, Determinasi dan Uji Hipotesis	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan
9	(Santoso et al., 2020) Sinta 5	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Rice Bowl Indonesia di Plaza Asia Sudirman	Uji Validitas, Reliabilitas, Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PT. Rice Bowl Indonesia.
10	(Salampessy et al., 2023)Sinta 5	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Salawati Motorindo Sorong	Analisis regresi linier sederhana	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan

Sumber: Peneliti, 2023



## **2.3 Kerangka Penelitian**

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

Pentingnya disiplin kerja dalam meraih sukses di lingkungan kerja tidak dapat diabaikan. Ketika seseorang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, kemampuannya untuk mengelola waktu dan energi menjadi lebih efisien, menjaga kualitas pekerjaan yang dihasilkan, serta mematuhi batas waktu yang telah ditetapkan akan meningkat. Disiplin kerja juga berperan dalam mencegah perilaku yang tidak produktif, seperti penundaan pekerjaan, ketidakhadiran yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, atau pelanggaran terhadap aturan yang berlaku.

### **2.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

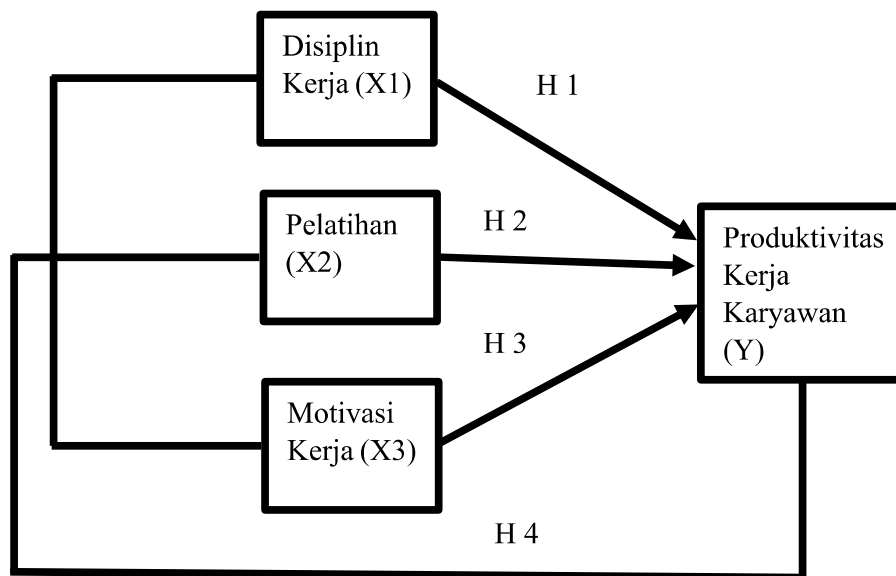
Pelatihan dan pengembangan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas tenaga kerja, sehingga mereka dapat lebih mahir dan efektif dalam melaksanakan tugas yang sedang atau akan diemban di masa depan. Melalui pelatihan, perusahaan dapat memperluas pengetahuan dan keterampilan karyawan, dengan tujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja mereka. Selain itu, penilaian kinerja atau prestasi karyawan, yang juga dikenal sebagai evaluasi prestasi, menjadi suatu langkah yang esensial untuk mengevaluasi sejauh mana hasil pelatihan dan pencapaian karyawan dapat dicapai.

### **2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Motivasi kerja memiliki peran krusial dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi. Karyawan yang terdorong secara positif cenderung menunjukkan

tingkat semangat, dedikasi, dan kinerja yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Selain itu, motivasi kerja mampu menjadi pendorong energi yang memobilisasi seluruh potensi yang dimiliki individu, menciptakan dorongan yang tinggi dan bernilai, serta meningkatkan rasa solidaritas dalam mencapai tujuan bersama organisasi.

Berdasarkan pembahasan di atas mengenai Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan maka peneliti menyusun sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Peneliti (2023)

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan pembahasan yang akan diteliti, maka Penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bintang Lestari
- H2: Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bintang Lestari
- H3: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bintang Lestari
- H4: Diduga disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bintang Lestari