

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

Menurut Moehariono (2012:95), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2013:604), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Menurut Riniwati (2011) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan strategi organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2013:315), ada beberapa manfaat kinerja sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
5. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

Menurut Robbins (2006) dalam Sespamardi (2018), ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu :

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi “tenaga, uang teknologi, bahan baku” dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
6. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.2 Pelatihan

Menurut Simamora (2004) dalam Ningrum, dkk (2013) “Pelatihan merupakan proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional”. Sedangkan menurut Eko (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian pelatihan dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran secara sistematis dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Eko (2015:84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan produktivitas
2. Meningkatkan kualitas
3. Mendukung perencanaan SDM
4. Meningkatkan moral anggota
5. Memberikan kompensasi yang tidak langsung
6. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
7. Mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel
8. Meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel

Menurut Mangkunegara (2006) dalam Adminicro (2020) ada beberapa indikator pelatihan pegawai diantaranya :

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para trainer yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan karyawan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan untuk karyawan.

2. Peserta

Peserta pelatihan karyawan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan bagi karyawan.

3. Materi

Materi pelatihan karyawan SDM merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan karyawan SDM yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan karyawan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan karyawan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan program pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan karyawan harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar dapat memahami pelatihan karyawan perusahaan tersebut.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan untuk karyawan perusahaan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

Dengan adanya indikator pelatihan karyawan tersebut diharapkan efektivitas pelatihan karyawan dapat tercapai sehingga dapat dirasakan manfaat pelatihan karyawan tidak hanya bagi karyawan namun juga dapat

dirasakan manfaat training karyawan dapat memberikan dampak perubahan bagi perusahaan.

2.1.3 Motivasi

Menurut Yusuf (2015:264) motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Sedangkan menurut Darajat (2015:187) motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Menurut Usman (2013:276) motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau impuls. Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang yang diberikan kepada seseorang guna mencapai suatu tujuan.

Ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2016), yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan disiplin karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat- alat dan bahan baku.

Menurut Siagian (2008) dalam Tanuwibowo & Setiawan (2015) terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.

2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.

3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).

4. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.

5. Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu. Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Seseorang yang mampu mendayagunakan/menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.

8. Tujuan

Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

2.1.4 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:193) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Menurut Siswanto (2013:291) menyatakan bahwasannya disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksisanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sutrisno (2016:89) mengatakan bahwa disiplin adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Berdasarkan beberapa pengertian disiplin menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu perilaku seseorang dalam menaati semua aturan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016:126) terdapat beberapa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya.

Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
2. Ketepatan jam pulang ke rumah.
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Hasil Penelitian Prayogi & Lesmana (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Prayogi & Lesmana (2019) yang berjudul *The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan objek pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatra Utara. Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Hasil Penelitian Bolung, dkk (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Bolung, dkk (2018) yang berjudul *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan objek pegawai BPMPD provinsi sulut berjumlah 47 orang. Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Hasil Penelitian Hasmalawati (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Hasmalawati (2018) yang berjudul *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan objek Kader TB-HIV yang berjumlah 50 orang. Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan kerjamotivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Hasil Penelitian Arif, dkk (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Arif, dkk (2019). yang berjudul *Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan objek seluruh pegawai Dinas Bina Marga dan Konstruksi Unit Pelaksana Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 47 orang. Penelitian ini menemukan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

5. Hasil Penelitian Juniantara & Riana (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Juniantara & Riana (2015) yang berjudul *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan objek seluruh account officer yang berjumlah 130 orang. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

6. Hasil Penelitian Wairooy (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Wairooy (2017) yang berjudul *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan objek seluruh karyawan tetap PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

7. Hasil Penelitian Elizar & Tanjung (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Elizar & Tanjung (2018) yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan objek seluruh Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 33 orang. Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

8. Hasil Penelitian Hanafi (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Hanafi (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan objek karyawan PT BNI Life Insurance divisi employee benefit. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

9. Hasil Penelitian Astutik (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Astutik (2016) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan objek seluruh pegawai negeri sipil (PNS) yang berjumlah 37 responden. Penelitian ini

menemukan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

10. Hasil Penelitian Pakpahan, dkk (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Pakpahan, dkk (2020) yang berjudul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan objek pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

11. Hasil Penelitian Daniati (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Daniati (2019) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan objek pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang Kabupaten Merangin. Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

12. Hasil Penelitian Astuti & Lesmana (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Lesmana (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan objek perawat ICU di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan yang berjumlah 32 perawat. Penelitian ini

menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk lebih jelasnya mengenai penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Objek/Variabel/ Alat Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Prayogi dan Lesmana (2019)	The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance	Objek : employees of PDAM Tirtanadi North Sumatra Province Variabel Independen : Communication and Work Discipline Variabel Dependen : Employee Performance Teknik Analisis : multiple linear regression	The results of this study partially communications positive and significant effect on the performance of employees with $t_{count} > t_{table}$ ($2.556 > 1.665$), work discipline partially also positive and significant effect on employee performance $t_{count} > t_{table}$ ($5.327 > 1.665$) and simultaneous communication and discipline work has a positive effect on employee performance $F_{count} > F_{table}$ ($78.520 > 3.12$).	Variabel dependen kinerja, variabel independen disiplin kerja	Tahun, objek penelitian
2.	Bolung, dkk (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara	Objek : pegawai BPMPD provinsi sulut berjumlah 47 orang Variabel Independen : Pelatihan Dan Kompensasi Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Teknik Analisis : regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen (pelatihan dan kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel dependen kinerja, variabel independen pelatihan	Tahun, objek penelitian

No	Nama (Tahun)	Judul	Objek/Variabel/ Alat Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3.	Hasmalawati (2018)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Objek : Kader TB-HIV yang berjumlah 50 orang Variabel Independen : Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Variabel Dependen : Kinerja Karyawan Teknik Analisis : regresi linier berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dilihat dari nilai R Square 0,313 dan nilai sig 0,000 yang artinya kualitas kehidupan kerja sebagai variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja sebesar 31%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Tetapi lain halnya dengan motivasi kerja, nilai signifikansi 0,489 > 0,05 menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.	Variabel dependen kinerja, variabel independen motivasi	Tahun, objek penelitian
4.	Muhammad, dkk (2019)	<i>Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance</i>	Objek : all employees of the Department of Highways and Construction of the Technical Implementation Unit of the Road and Bridge of North Sumatra Province, totaling 47 people Variabel Independen : Compensation and Discipline	<i>The results showed that partially, there was a positive and significant effect between compensation on employee performance. Partially, there is a positive and significant influence of work discipline on employee performance. Simultaneously, there is a significant influence between compensation and work discipline on employee performance</i>	Variabel dependen kinerja, variabel independen disiplin	Tahun, objek penelitian

No	Nama (Tahun)	Judul	Objek/Variabel/ Alat Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			Variabel Dependen : Employee Performance Teknik Analisis : multiple linear regression			
5.	Juniantara & Riana (2015)	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar	Objek : seluruh account officer yang berjumlah 130 orang Variabel Independen : Motivasi Dan Kepuasan Kerja Variabel Dependen : Kinerja Karyawan Teknik Analisis : regresi linier berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Variabel dependen kinerja, variabel independen motivasi	Tahun, objek penelitian
6.	Wairooy (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran	Objek : seluruh karyawan tetap PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Variabel Independen : Disiplin Kerja dan Kompensasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif	Variabel dependen kinerja, variabel independen disiplin	Tahun, objek penelitian

No	Nama (Tahun)	Judul	Objek/Variabel/ Alat Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Region VII Makassar	Variabel Dependen : Kinerja Karyawan Teknik Analisis : regresi linier berganda	dan signifikan terhadap kinerja karyawan		
7.	Elizar & Tanjung (2018)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Objek : seluruh Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 33 orang Variabel Independen : Pelatihan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Teknik Analisis : regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel pelatihan mempengaruhi kinerja. Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang; (2) secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.; (3) secara parsial variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.; (4) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.	Variabel dependen kinerja, variabel independen pelatihan	Tahun, objek penelitian

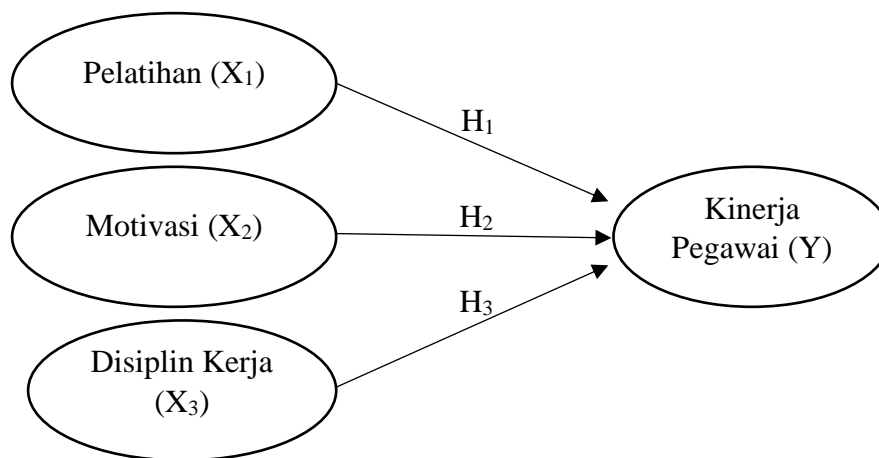
No	Nama (Tahun)	Judul	Objek/Variabel/ Alat Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8.	Bayu Dwilaksono Hanafi (2017)	Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance	<p>Objek : karyawan PT BNI Life Insurance divisi employee benefit</p> <p>Variabel Independen : Motivasi, Dan Lingkungan Kerja</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel Mediasi : Kepuasan Kerja</p> <p>Teknik Analisis : regresi linier berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Motivasi terhadap berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi</p>	<p>Variabel dependen kinerja, variabel independen motivasi</p>	<p>Tahun, objek penelitian</p>
9.	Astutik (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan	<p>Objek : seluruh pegawai negeri sipil (PNS) yang berjumlah 37 responden</p> <p>Variabel Independen : Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan Budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), baik secara parsial maupun bersama.</p>	<p>Variabel dependen kinerja, variabel independen disiplin</p>	<p>Tahun, objek penelitian</p>

No	Nama (Tahun)	Judul	Objek/Variabel/ Alat Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Teknik Analisis : regresi linier berganda			
10.	Pakpahan,dkk (2020)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)	Objek : pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang Variabel Independen : Pendidikan Dan Pelatihan Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Teknik Analisis : regresi linier berganda	Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Variabel dependen kinerja, variabel independen pelatihan	Tahun, objek penelitian
11.	Daniati (2019)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten	Objek : pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang Kabupaten Merangin Variabel Independen : Pelatihan Dan Pengembangan SDM Variabel Dependen :	Terdapat pengaruh positif antara Pelatihan dan Pengebangan SDM terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan nilai thitung variabel pelatihan 4,275. Pengembangan SDM 1,686 > t tabel 1.661 sig 0,05	Variabel dependen kinerja, variabel independen pelatihan	Tahun, objek penelitian

No	Nama (Tahun)	Judul	Objek/Variabel/ Alat Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Merangin	Kinerja Pegawai Teknik Analisis : regresi linier berganda			
12.	Astuti & Lesmana (2018)	Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan	Objek : perawat ICU di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan yang berjumlah 32 perawat Variabel Independen : Motivasi dan Beban Kerja Variabel Dependen : Kinerja Perawat Teknik Analisis : regresi linier berganda	Ada pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan dimana rhitung sebesar 0,349. Nilai koefisien korelasi ganda secara bersama-sama antara motivasi dan beban kerja terhadap kinerja diperoleh $R_{x1x2y} = 0,703$. Nilai yang positif tersebut mempunyai arti bahwa jika motivasi dan beban kerja ditingkatkan maka kinerja akan meningkat.	Variabel dependen kinerja, variabel independen motivasi	Tahun, objek penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Rimba Profil, pelatihan sebagai variabel bebas 1 (X_1), motivasi sebagai variabel bebas 2 (X_2), disiplin kerja sebagai variabel bebas 3 (X_3), dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y).



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai, hal ini dikarenakan jika pegawai tersebut tidak memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai, hal itu berpengaruh terhadap kinerjanya di perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bolung, dkk (2018), Elizar & Tanjung (2018), dan Daniati (2019) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₁ : Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias guna mencapai hasil yang optimal. Seorang pegawai yang memiliki motivasi rendah cenderung akan menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang dengan pekerjaannya. Hal tersebut yang kemudian memicu rendahnya kinerja yang dilakukannya. Sebaliknya, apabila pegawai memiliki motivasi yang tinggi, maka dia akan menjalankan pekerjaannya dengan penuh semangat untuk mencapai kinerja yang baik.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Juniantara & Riana (2015), Hanafi (2017), dan Astuti & Lesmana (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₂ : Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati

semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Apabila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan membuatnya lebih giat dan menjiwai pekerjaannya dimana pada akhirnya akan mampu menjadi seorang yang tangguh dan bermutu. Selain itu, mereka juga akan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Prayogi & Lesmana (2019), Arif, dkk (2019), dan Wairooy (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₃ : Displin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai