

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka atau kajian literatur ini berisi teori-teori yang mendukung pembahasan tentang Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan, maupun penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan tulisan ini. Uraian tinjauan pustaka dimaksudkan untuk menyusun kerangka pemikiran atau konsep yang akan digunakan dalam menyelesaikan skripsi ini. Adapun Kajian Literatur ini memuat kajian literatur induktif dan deduktif.

2.1.1 Pelatihan

Training merupakan kegiatan untuk meningkatkan kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan atau anggota dalam melaksanakan tugasnya dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan agar karyawan lebih terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang digariskan oleh organisasi (Wang et al., 2021). Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, rinci dan rutin serta pelatihan mempersiapkan karyawan untuk melakukan pekerjaan (Waris et al., 2015).

Staf pembinaan profesional memberikan bantuan kepada tenaga kerja

melalui serangkaian kegiatan yang bertujuan yang ditargetkan untuk meningkatkan kapasitas kerja peserta di bidang pekerjaan tertentu sehingga efisiensi dan produktivitas dapat ditingkatkan dalam suatu bisnis (Sunardi et al., 2012). Pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku khusus yang berkaitan dengan pekerjaan (Ozkeser, 2019).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud pelatihan dalam penelitian ini adalah investasi jangka panjang pada mereka yang diselenggarakan untuk mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga dapat lebih merampingkan dan mengefektifkan kinerja karyawan. Sama halnya dengan apa yang terjadi di lapangan, seringkali terjadi kesalahpahaman antar karyawan saat melaksanakan tugas karena keterbatasan pengetahuan, yang bisa didapatkan melalui pelatihan.

2.1.1.2 Manfaat dan Tujuan Pelatihan

Delapan tujuan utama program pelatihan (Carrel dalam Salinding, 2017) antara lain:

1. Memperbaiki kinerja
2. Meningkatkan keterampilan karyawan\
3. Menghindari keusangan manajerial
4. Memecahkan permasalahan
5. Orientasi karyawan baru
6. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial

7. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel

Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai.

Tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel (Widodo, 2015).

Maanfaat pelatihan yang dibagikan menjadi tiga golongan (Rivai dan Sagala, 2011) yaitu:

1. Manfaat untuk karyawan:

- a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
- b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
- c. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
- d. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik.
- e. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.

- f. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
 - g. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
 - h. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
 - i. Memberikan nasehat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan
 - j. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan
 - k. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan .
 - l. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
2. Manfaat untuk Perusahaan:
- a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
 - b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
 - c. Memperbaiki sumber daya manusia
 - d. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
 - e. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
 - f. Mendukung otentitas, keterbukaan dan kepercayaan
 - g. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan
 - h. Membantu pengembangan perusahaan
 - i. Belajar dari peserta
 - j. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijaksanaan perusahaan.
 - k. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan dimasa depan
 - l. Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih

efektif.

- m. Membantu pengembangan promosi dari dalam
- n. Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek yang biasanya diperlihatkan pekerjaan.
- o. Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja
- p. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, dan administrasi
- q. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan
- r. Meningkatkan hubungan antar buruh dengan manajemen
- s. Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal
- t. Mendorong mengurangi perilaku merugikan
- u. Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan
- v. Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan
- w. Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stress dan tekanan kerja

2.1.1.3 Indikator Pelatihan

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

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan Pelatihan konkrit dan dapat diukur; oleh karena itu meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja.

3. Materi Pelatihan

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja.

4. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, simulasi dalam kelas

5. Kualifikasi Peserta

Peserta Pelatihan adalah pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan, maka indikator pelatihan sebagai berikut (Sedarmayanti, 2013 dan Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara 2019).

1. Pendidikan

Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan pengajaran, dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang.

2. Prosedur Sistematis

Cara kerja (menjalankan) dengan cara yang teratur dan baik-baik. Kamus Besar Bahasa Indonesia.

3. Keterampilan teknis

Kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik (pengetahuan dan

kepanduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan). Kamus Besar Bahasa Indonesia.

4. Mempelajari pengetahuan

Mempelajari ilmu (pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara sistematis menurut metode-metode tertentu).

5. Mengutamakan praktek dari pada teori

Mengutamakan cara melakukan apa yang tersebut dalam pendapat yang dikemukakan sebagai suatu keterangan mengenai suatu peristiwa.

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menghadiri semua aturan dan menyadari tugas dan tanggung jawabnya (Hasibuan, 2018).

Disiplin kerja merupakan kekuatan yang berkembang dalam tubuh

karyawan dan dapat menyebabkan karyawan menyesuaikan diri secara sukarela dengan keputusan regulasi serta tingginya nilai kerja dan perilaku (Hamali, 2016). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran nya (Farida dan Hartono, 2016). Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab (Al Fadjar Ansory & Meithiana Indrasari, 2018). Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padjanya.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma- norma sosial yang berlaku. Ada beberapa pegawai yang terbiasa datang terlambat untuk bekerja dan melakukan

tindakan yang tidak sopan di tempat kerja.

Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan- aturan yang ditetapkan oleh instansi (Henry Simamora dalam Sinambela, 2019). "Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti" (Siswanto dalam Rizki dan Suprajang, 2017):

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja:
 - a. Agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang ditetapkan.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
 - d. Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai di dalam sebuah instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja (Agustini, N. K. I., & Dewi, 2019) adalah:

1. Disiplin Preventif.

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakandan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyeleweng dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai. Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para pegawai di instansi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu:

- a. Pegawai di instansi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- b. Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
- c. Pegawai didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh pegawai di instansi.

2. Disiplin Korektif

Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Merupakan upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Bila dalam instruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang pegawai tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tatatertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku. Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Terdapat empat tahap pemberian sanksi korektif (Sayles dan Strauss dalam Agustini, 2019), yaitu:

- a. Peringatan lisan (*oral warning*)
- b. Peringatan tulisan (*written warning*)
- c. Disiplin pemberhentian sementara (*discipline layoff*)

d. pemecatan (*discharge*)

3. Disiplin Progresif

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

2.1.2.4 Faktor Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak kantor agar mengkondisikan pegawai dengan tata tertib kantor atau instansi tempat bekerja.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut (Afandi, 2016) sebagai berikut.

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor sistem penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor Keadilan
6. Faktor Pengawasan melekat
7. Faktor Sanksi hukuman

8. Faktor Ketegasan

9. Faktor Hubungan kemanusiaan.

Faktor yang memengaruhi disiplin pegawai menurut (Purnama Dewi & Harjoyo, 2019) sebagai berikut.

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam Perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin

tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasar kan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

2.1.2.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja.

Berdasarkan uraian sebelumnya maka dijelaskan indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut. Ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin

kerja pegawai (Hasibuan dalam Nur Khasanah, 2016), diantaranya yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menantang bagi kemampuan pegawai. Pekerjaan yang di bebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia lebih sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk menjalankannya. Tapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya maka pekerjaannya itu tidak akan sesuai dengan keinginan. Maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tapi jika teladan kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahan pun kurang baik.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaan. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karena dengan upah yang sesuai atas beban kerja yang ditanggung, maka pegawai akan merasa puas dari segi pekerjaan dan juga kepuasan akan kebutuhan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan yang cakap selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Karena menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.

6. Sanksi Hukum

Hukum berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai karena adanya sanksi hukum maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku disiplin pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan pegawai, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada setiap kantor.

Indikator-indikator mengenai disiplin kerja (Singodimedjo dalam Sutrisno 2019) antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

Ada lima indikator disiplin kerja (Veithzal Rivai Zainal, 2011) yaitu sebagai berikut.

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.

5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu (Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair, 2020). Kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika (Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk, 2019).

Kinerja karyawan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, kinerja karyawan adalah “suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam pewujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan perusahaan” (Tri Maryati, 2020).

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode (Kasmir, 2020).

Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan

dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan Perusahaan

2.1.3.2 Tujuan dan Kegunaan Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja karyawan (Fahmi, 2014) sebagai berikut.

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka.
5. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

Adapun tujuan kinerja pegawai (Veithzal Rivai Zainal, 2010) sebagai berikut.

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja (Fahmi, 2014). Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti : promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atas mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja (Simanjutak dalam Widodo, 2015), kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja (Mangkunegara, 2019) adalah:

1. Faktor kemampuan (*ability*) Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan

kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata 110-120 dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (Prawirosentono 2011) yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efektif. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien. Adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota organisasi yang lain untuk melakukan sesuatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya

2. Disiplin

Adalah taat kepada perintah dan aturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

3. Inisiatif

Yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

4. Budaya Organisasi

Seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi, sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasinya.

5. Stres

Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, pola berfikir, dan kondisi seorang karyawan

Faktor yang memengaruhi kinerja (Gie dalam Widjaya 2013) adalah sebagai berikut.

1. Motivasi

Semakin termotivasi seorang pegawai/karyawan untuk bekerja dengan baik dan positif maka semakin banyak pula kinerja yang dihasilkan.

2. Evaluasi Kerja

Pimpinan/Manajer memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada bawahan, sebaliknya bawahan harus melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik untuk dievaluasi apakah tugas tersebut terlaksana dengan baik atau tidak.

3. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai/karyawan dapat terus terpantau dalam hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

4. Koordinasi

Dengan adanya koordinasi maka kinerja pegawai/karyawan dapat terus terpantau dalam hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas dan akan terbina hubungan yang baik antara bawahan dengan atasan.

5. Lingkungan Kerja

Menyangkut tata ruang, cahaya, pengaruh suara yang akan memengaruhi konsentrasi seorang karyawan pada saat bekerja. Jika lingkungan kerja tidak baik maka akan mengakibatkan para karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal.

6. Perlengkapan Dan Fasilitas

Suatu sarana peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan memengaruhi kelancaran pegawai/karyawan dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh instansi/perusahaan maka akan memengaruhi semakin baiknya kerja seseorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

7. Penempatan Kerja

Penempatan kerja meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orang-orang didalam menyelesaikan pekerjaan

8. Budaya Organisasi

Seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi, sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasinya

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator kinerja karyawan (Wilson Bangun, 2017) sebagai berikut.

- 1) Jumlah pekerjaan: indikator ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- 2) Kualitas pekerjaan: setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- 3) Ketepatan waktu: setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- 4) Kehadiran: suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang telah ditentukan.
- 5) Kemampuan kerja sama: kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan kerjasama dengan rekan kerja lainnya, karena tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan (Robbins, 2015) yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang

dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

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

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Indikator dari kinerja karyawan (Mangkunegara, 2019) sebagai berikut.

1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Dibawah ini beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya mengenai kinerja karyawan dengan variable lain yang memengaruhi. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pelatihan, dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Sebagai acuan dari penelitian ini ditemukan hasil-hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Sumber	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Yandra RIVALDO Septa Dian a NABELLA (2023) <i>Calitatea</i> , 24 (193), 182-188. <i>Human Resource Management</i> , Vol.1, Issue. 2 (2021)	<i>Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensatio n onEmployee</i>	Variabel Disiplin, Pelatihan, dan Kinerja Variabel Disiplin, dan Kinerja	Tempat penelitian Variabel motivasi dan komepensasi	Hasil penelitian ini menunjukkan sejauh mana Pendidikan, pelatihan pengalaman, dan disiplin kerja mempengaruhi kerja karyawan Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi,

No	Peneliti, Tahun, Sumber	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		<i>Performance</i>			disiplin kerja, kompensasi terhadap kinerja anggota tim baik secara parsial maupun bersamaan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan regresi. Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Jernih Suksesindo
2	Luisinha Fonseca Da Costa Guterres, and Armanu, and Rofiaty (2019) <i>Management Science Letters</i> 10.7(2020): 1497-1504.	<i>The role of work motivation as a mediator on the influence of education- training and leadership style on employee performance</i>	Variabel Pelatihan dan Kinerja	Variabel motivasi dan Variabel Kepemimpinan	Untuk mengetahui pengaruh pendidikan pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Departemen Pendidikan Timor- Leste
3	Muchamad Ali Masturi, Kumara Adji Kusuma(2023) <i>Indonesian Journal of Innovation Studies</i> , 23, 10- 21070.	<i>The Effect of Job Training, Work Discipline and Compensation on Employee Performance at the Railway Depot during the Covid-19 Pandemic</i>	Variabel Pelatihan, Disiplin, dan Kinerja	Tempat penelitian, variabel kompensasi	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dipo Kereta Sidopo
4	Andi Amri1, Ramadhi, Zulmi Ramdani (2021) <i>International Journal of Educational Management and Innovation</i> Vol. 2, No.1, January 2021, pp. 88~99	<i>effect of organization commitment, work motivation, and work discipline on employee performance (case study: pt. pln (persero) p3b sumatera upt padang)</i>	Variabel Disiplin, dan Kinerja	Variabel Motivasi	Menunjukkan hasil seberapa besar pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) P3b Sumatera UPT

No	Peneliti, Tahun, Sumber	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
					Padang. Responden yang terlibat dalam penelitian sebanyak 60 orang yang dipilih menggunakan teknik saturated sample
5	Sabban, Y. A., & Masyadi, M. (2020) <i>Manajemen Bisnis</i> Vol. 10 No. 02 October 2020 Page 27-35	<i>discipline, leadershi pstyle and training on employee performa nce in rsud haji makassar</i>	Variabel pelatihan, Disiplin, dan Kinerja	Tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan rumah sakit
6	Djibran, M. (2020) Bank Negara Indonesia (May 12, 2020)	<i>The effect of job training, work motivation, and health and work safety on employee performance at PT. Bank Negara Indonesia</i>	Variabel Pelatihan, dan Kinerja	Variabel motivasi	Keberhasilan pergeseran mindset pembelajaran pembelajaran dilearning center menjadi pembelajar sebagai pusat pembelajaran, artinya setiap insan BNI dapat belajar kapan saja, di man saja, didukung dengan Digitalisasi teknologi yang memudahkan akses pembelajaran tanpa harus datang ke learning center
7	Ardiansyah, D. C. & Adiwati, M. R. (2023) <i>Indonesian Journal of Business Analytics</i> , 2023, 3.6: 2237-2246.	<i>The Influence Job Training and Work Discipline Regarding the Perfomance of Employees in the PT. Integra Indocabinet Sidoarjo</i>	Variabel pelatihan, Disiplin, dan Kinerja	Tempat pelatihan	Pelatihan kerja dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan PT.I ntegra Indocabinet Sidoarjo. Work disiplin dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan PT.I ntegra Indocabinet

No	Peneliti, Tahun, Sumber	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
					Sidoarjo
8	Sastra Praja, P. N. L., & Usman, O. (2021) (December 29, 2021)	<i>Effect of Work Training, Work Discipline, and Career Development on Employee Performance (Case Study at PKF Hadiwinata Firm)</i>	Variabel Pelatihan, Disiplin, dan Kinerja	Tempat pelatihan	Memprediksi nilai terjadinya kinerja karyawan sebesar 9,015 jika tidak ada pelatihan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir yang mempengaruhinya.
9	Basem,Z., Yusril, M., & Pangestika, N. D. (2022) <i>International Journal Of Science Review</i> 4.2 (2022): 11-22.	<i>Analysis of Discipline, Organization al Commitment, Work Environment and Their Effect on Employee Performance PT. Adhiyasa</i>	Variabel Disiplin, dan Kinerja	Variabel Lingkungan Kerja	Variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan telah memberikan kontribusi sebesar 74,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 25,9% adalah ditentukan oleh faktor- faktor lain di luar model kinerja karyawan di PT Adhiyasa Bangkinang
10	Maswani, M., Utami, E.P., & Nofiar, N. (2021) <i>Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting</i> , 1 (6), 960-968.	<i>Analysis of the effect of work discipline, work environment, andwork motivation on employee performance atpt. Bayutama Teknik</i>	Variabel Disiplin, dan Kinerja	Variabel Lingkungan Kerjadan motivasi	Disiplin kerja dan lingkungan kerja sekaligus mempengaruhi kinerja karyawan pada teknik PT. Bayutama, Motivasi, hipotesis keempat diterima. Analisis data menggunakan multiple linear analysis menghasilkan nilai F sebesar 28,466, yang menunjukkan persentase nilai yang sangat besar terhadap kinerja

No	Peneliti, Tahun, Sumber	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
					karyawan
11	Turah Raharjo, S. M. (2020) <i>Int. J. Econ. Manag. Stud</i> 7.8 (2020): 41-44.	<i>The Effect of Work Discipline, Work Motivation, And Teamwork On Employee Performance In Bappeda Pematang Regency.</i>	Variabel Disiplin, dan Variabel Kinerja	Variabel motivasi	Hasil penelitian menunjukan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dan memperkuat pengembangan teori sumber daya manusia. Penelitian Direkomendasikan untuk memperbesar populasi dan mengembang kan model penelitian dengan memediasi variabel
12	Habibie, M., & Mustika, I. (2020) <i>International Journal of Innovative Science and Research Technology</i> 5.7 (2020): 51-57.	<i>The Effect of Training on Work Motivation and Its Impact on Employee Performance (Case Study at BPJS Ketenagakerjaan Headquarters)</i>	Variabel Pelatihan, dan Variabel Kinerja	Variabel motivasi	Menunjukan bahwa pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, artinya semakin baik pelatihan dan motivasi dilaksanakan secara bersamaan maka semakin baik pula kinerja yang diberikan oleh karyawan.
13	Putri, D. K. A., & Hartono, A. (2023) <i>Jurnal Fokus Manajemen Bisnis</i>	<i>Training, Leadership Style, and Work Environment</i>	Variabel Pelatihan, dan Variabel Kinerja	Variabel lingkungan kerja	Berdasarkan hasil dan data pelatihan terbukti berpengaruh positif terhadap

No	Peneliti, Tahun, Sumber	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	13.2 (2023): 198-14. 216.	<i>On Employee Performance: the Role of Work Motivation.</i>			motivasi kerja dan kinerja pegawai.
14	Prihatono, A., Wardoyo, P., & Kurniawan, L.C. (2022) <i>Konfrontasi: Jurnal Kultural, Ekonomi Dan Perubahan Sosial</i> 9.3 (2022): 432-438	<i>The Effect of Job Training, Reward, and Punishment on Employee Work Performance at the Indonesian Harmoni Healthy Traditional Health Center</i>	Variabel Pelatihan, dan Variabel Kinerja	Variabel penghargaan, dan hukuman	Hasil penelitian ini menunjukkan Pemberian pelatihan diketahui berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan komitmen perusahaan dalam memberikan reward dan punishment berupa keuangan juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Puskesmas Harmoni Tradisional Indonesia Malang

2.2 Kerangka pemikiran

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan agar karyawan lebih terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang digariskan oleh organisasi (Wang et al., 2021). Adapun indikator pelatihan kerja antara lain Jenis pelatihan, Tujuan pelatihan, Materi pelatihan, Metode pelatihan, dan Kualifikasi

Peserta (Mangkunegara, 2019).

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja telah dilakukan yang menghasilkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Sulistiyowati & Agustina, 2021). Hal ini menunjukkan pelatihan mempunyai korelasi dengan kinerja karyawan. Jika karyawan ingin meningkatkan kinerjanya harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugasnya. Kompetensi tersebut dapat dikembangkan melalui pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Dengan diberikannya pelatihan, perusahaan berharap akan dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawannya dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran nya (Hasibuan dalam Farida dan Hartono, 2016). Ada beberapa hal yang menjadi indikator disiplin kerja, diantaranya yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukum, ketegasan, hubungan kemanusiaan (Hasibuan dalam Khasanah, 2016). Kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, dan kewaspadaan tinggi pegawai (Rivai dalam Alfiah, 2019). Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan disiplin merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kinerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak

penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja merupakan salah satu variabel yang dipastikan akan berdampak terhadap Kinerja karyawan, meningkatnya kedisiplinan suatu karyawan akan berdampak pada Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika (Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk, 2019). Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja diantaranya Kualitas dan kemampuan pegawai, Sarana pendukung, dan Supra sarana (Widodo, 2015).

Ada beberapa hal yang menjadi indikator dalam kinerja karyawan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketetapan waktu, Efektivitas, Kemandirian, dan Komitmen kerja (Robbins, 2015). Penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Pelatihan dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Rivaldo & Nabella, 2023). Selain itu peneliti lainnya menyatakan pelatihan kerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Mashuri & Kusuma, 2023). Kedua penelitian itu menunjukkan bahwa Pelatihan dan Disiplin berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja karyawan.

Pelatihan dan Disiplin kerja menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan yang dirancang baik dapat menghasilkan pengalaman belajar dengan terapan positif. Dengan pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat

meningkatkan pengalaman kerja, tentu saja karyawan juga diberikan pelatihan untuk tepat waktu, taat pada aturan, dan etika ketika bekerja. Jadi semakin meningkatnya keahlian para karyawan maka berpengaruh tinggi pada kedisiplinan setiap karyawan. Dengan demikian kinerja dari karyawan akan semakin tinggi karena karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Sebaliknya jika pelatihan yang diberikan tidak sesuai harapan, maka hal tersebut dapat menurunkan tingkat kedisiplinan seorang karyawan, dimana karyawan merasa bahwa pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam pengembangan karirnya. Tentu saja hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan karena tidak dapat bekerja dengan semaksimal mungkin. Hal ini sejalan dengan kasus penelitian terdahulu dimana hasil penelitiannya menyebutkan pentingnya pelatihan dan disiplin kerja yang memengaruhi pengembangan kinerja karyawan (Sastra praja, Usman, 2022). Pelatihan dan Disiplin mengukur sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang ditetapkan oleh Perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil pencapaian seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dalam organisasi.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan dari kerangka pemikiran di atas hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan di PT. Theodore Pan Garmino Tasikmalaya.