

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Hakikat Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen SDM merupakan sebuah ilmu dimana menekuni cara guna menjalankan pemberdayaan para karyawan di dalam suatu perusahaan maupun industri, menciptakan pekerjaan, lalu kelompok kerja, menyempurnakan serta meningkatkan para karyawan yang memiliki keahlian, dapat mengenali atau mengidentifikasi suatu pendekatan agar bisa meningkatkan suatu kinerja karyawan serta membagikan suatu hadiah pada mereka yang mana dinilai melalui usahanya serta telah bekerja (Bohlarander serta Snell, 2018). Manajemen sumber daya manusia menurut Mathis serta Jackson (2017) merupakan suatu rancangan berbagai sistem yang formal pada suatu organisasi guna meyakinkan pemakaian suatu bakat dari manusia dipakai secara efisien serta efektif dengan maksud menggapai beragam tujuan organisasional. Berdasarkan pernyataan Desseler (2015: 3), Manajemen SDM ialah sebuah proses guna mendapatkan, maniai, melatih, serta menyediakan kompensasi terhadap para karyawan serta guna menjaga koneksi tenaga kerja, keselamatan, dan kesehatan beserta berbagai hal yang berkaitan dengan keadilan.

Sesuai dengan definisi para ahli diatas, penulis menarik kesimpulan bahwasannya manajemen SDM sendiri merupakan sebuah sistem formal dalam organisasi dimana untuk memperoleh, menilai, pelatihan, memberikan kompensasi dan memberdayakan serta mengembangkan karyawan dengan maksud agar mereka mampu menjalankan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien sehingga bisa mendapatkan imbalan yang adil atas usaha dan kerja mereka.

##### **2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Barry Cushway (2021), tujuan atau target dari manajemen SDM ialah sebagai berikut:

- a. Guna melimpahkan saran pada manajemen yang berhubungan dengan ketetapan SDM dalam rangka meyakinkan suatu organisasi mempunyai tenaga kerja dengan motivasi yang dinilai tinggi dan juga mempunyai

tingkat kinerja yang dinilai tinggi dengan dibekali berbagai sarana guna menghadapiperubahan.

- b. Guna memelihara serta menjalankan berbagai prosedur dan ketentuan SDM dalam rangka meraih tujuan atau target suatu organisasi.
- c. Guna mengatasi adanya situasi sulit atau krisis saat menjalankan koneksi antar pegawai agar tidak terdapat gangguan dalam meraih target atau tujuan.
- d. Guna memberikan bantuan terhadap penyempurnaan strategi dan arah dari suatu organisasi secara utuh, namun tetap sesuai dengan beragam segi SDM.
- e. Guna memasok bantuan serta membangun sebuah kondisi dimana mampu memberikan bantuan pada manajer lini saat meraih target atau tujuan.
- f. Guna menyediakan sarana dan prasana media komunikasi antar karyawan dengan manajemen organisasi.
- g. Guna memelihara standar organisasional dan nilai inti dalam manajemen SDM

### **3. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manfaat manajemen SDM pada organisasi ataupun perusahaan berdasarkan ahli Nawawi (2017):

- a. Organisasi ataupun perusahaan hendak mempunyai sistem data informasi SDM
- b. Organisasi ataupun perusahaan hendak mempunyai hasil dari proses analisa pekerjaan ataupun suatu jabatan
- c. Organisasi ataupun perusahaan hendak mempunyai keahlian dalam membentuk serta menetapkan perencanaan SDM
- d. Organisasi ataupun perusahaan hendak sanggup tingkatkan efektifitas beserta efisiensi rekrutmen serta seleksi tenaga kerja
- e. Organisasi ataupun perusahaan hendak bisa melakukan pelatihan yang bersifat efektif serta efisien.
- f. Organisasi ataupun perusahaan hendak bisa melakukan evaluasi kerja secara efektif serta efisien.
- g. Organisasi ataupun perusahaan hendak bisa melakukan suatu program serta melakukan pembinaan pada karir mereka efektif dan efisien.

- h. Organisasi atau perusahaan hendak bisa membentuk skala upah (gaji/pendapatan) serta mengendalikan aktivitas berbagai macam manfaat atau keunggulan lainnya pada saat memanifestasikan sistem balas jasa untuk para pekerja.

Sedangkan, manfaat manajemen SDM sendiri terhadap para pekerja menurut Nawawi (2017) sebagai berikut:

- a. Pekerja mendapatkan suatu rasa nyaman serta puas saat bekerja
- b. Pekerja mendapatkan jaminan keselamatan serta kesehatan kerja
- c. Memudahkan pekerja untuk mendapatkan suatu keadilan dari pelakuan yang tidak menguntungkan
- d. Pekerja mendapatkan suatu evaluasi atas karya yang objektif
- e. Para pekerja melewati manajemen hendak mendapatkan pendapatan ataupun upah serta pembagian keuntungan ataupun suatu manfaat yang lain dengan secara layak.

#### **4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi-fungsi MSDM menurut Wherter & Davis (2018)

- a. Persiapan dan Seleksi
  - 1) Analisis serta Desain Jabatan
  - 2) Perencanaan SDM
  - 3) Rekrutmen
  - 4) Seleksi
- b. Pengembangan serta Evaluasi
  - 1) Orientasi, Penempatan, serta PHK
  - 2) Pelatihan dan Pengembangan
  - 3) Perencanaan Karir
  - 4) Evaluasi Kinerja
- c. Kompensasi dan Proteksi
  - 1) Upah/Gaji/Pendapatan, Insentif, Tunjangan, serta Layanan
  - 2) Keamanan, Keselamatan, serta Kesehatan
- d. Hubungan Kekaryawan serta Audit
  - 1) Hubungan Kekaryawan
  - 2) Hubungan Serikat Pekerja-Manajemen

### 3) Audit MSDM

Sedangkan, berbagai fungsi dari manajemen SDM berdasarkan pendapat Mondy (2018) ialah sebagai berikut:

#### a. Penyediaan Staf (*Staffing*)

Penyediaan staf ialah suatu proses buat membenarkan kalau suatu organisasimempunyai kuantitas karyawan dimana telah ternilai pas atau sesuai berdasarkan beragam macam suatu kemampuan yang mencukupi untuk melaksanakan beragam pekerjaan dengan sesuai dan benar, berdasarkan waktu dimana telah dianggap sesuai guna menggapai suatu tujuan atau target organisasi. Selanjutnya, penyediaan staf mencakupi: perencanaan SDM, analisisjabatan, perekrutan serta seleksi.

#### b. Pengembangan SDM

Pengembangan SDM merupakan suatu fungsi utama dari MSDM yang lebih dari sekedar pelatihan serta pengembangan dimana juga merupakan berbagai aktivitas perencanaan serta pengembangan pada karir seorang pekerja individu, pengembangan organisas, dan manajemen serta evaluasi suatu kinerja.

#### c. Kompensasi

Kompensasi telah melibatkan segala bentuk imbalan dimana telah dilimpahkan pada para karyawan yang menjadi suatu hadiah terhadap jasa yang telah mereka, dimana telah melingkupi:

- 1) Kompensasi finansial secara langsung: merupakan bayaran dimana diperoleh dalam wujud pendapatan atau gaji, bonus, komisi, upah, dsb.
- 2) Kompensasi finansial secara tidak langsung (tunjangan): merupakan seluruh imbalanfinansial dimana tidak tercantum kedalam kompensasi secara langsung semacam cuti dibayar, cutti sakit, asuransi kesehatan, liburan, dsb.
- 3) Kompensasi bersifat nonfinansial: merupakan bentuk kebahagiaan yang diperoleh seorang dari pekerjaan yang mereka jalankan ataupun dari situasi atau lingkungan secara psikologis serta/ataupun fisik di mana orang tersebut melakukan pekerjaan.

#### d. Keselamatan dan Kesehatan

Keselamatan merupakan dimana terjaminnya perlindungan dari para karyawan terhadap beragam luka dimana diakibatkan suatu kecelakaan atau musibah yang berkorelasi dengan lingkup pekerjaan. Sedangkan, kesehatan merupakan terjaminnya para karyawan untuk bebas dari berbagai penyakit baik fisik ataupun emosional. Oleh karena itu, kedua unsur ini penting sebab para karyawan dimana menjalankan pekerjaannya di sebuah area atau lingkungan yang dinilai aman dan nyaman serta bisa merasakan kesehatan yang bagus nantinya mengarah ke lebih produktif serta memperoleh suatu manfaat yang bersifat jangka panjang untuk kedalam organisasi.

e. Hubungan Industrial

Suatu perusahaan atau industri melalui hukum wajib menjamin pengakuan terdapatnya serikat pekerja serta menjalankan perundingan yang sesuai dengan itikad baik bila para karyawan perusahaan atau industri tersebut memiliki keinginan terdapatnya serikat pekerja buat merepresentasikan diri mereka. Kegiatan SDM dimana berkorelasi pada suatu negosiasi kolektif kerap kali dianggap sebagai sebuah hubungan industrial.

## **B. Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja ialah hasil dari kegiatan kerja dimana telah diraih oleh seorang ataupun kelompok berisi berbagai individu dalam sesuatu organisasi atau perusahaan, cocok dengan suatu kebijakan, wewenang serta tanggung jawab tiap-tiap dengan maksud agar menggapai tujuan atau target organisasi, yang bersifat legal atau sah serta tidak mengakibatkan pelanggaran terhadap hukum dan cocok terhadap etika maupun moral (Mathis dan Jackson, 2018). Berdasarkan Rivai (2018) mengemukakan kinerja ialah perilaku atau sikap yang sesuai ditunjukkan dari tiap individu selaku prestasi dalam menjalankan pekerjaan dimana telah diciptakan oleh para karyawan cocok dengan kedudukannya di dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi.

Sedangkan berdasarkan pendapat Mangkunegara (2018) menyatakan jika suatu proses kinerja pada karyawan ialah hasil dari kerja seorang secara mutu kualitas ataupun secara kuantitas dimana sudah diraih oleh para karyawan saat menjalankan tugas yang telah sebanding tanggung jawab yang telah ditentukan.

Berdasarkan penafsiran berbagai ahli yang telah dijabarkan diatas, penulis mampu menarik kesimpulan kalau proses kinerja para karyawan ialah sesuatu hasil dari kerja dimana sudah dilakukan oleh individu selaku wujud atau bentuk prestasi kerja dalam melakukan wewenang serta tanggung jawab dimana telah ditentukan pada saat menggapai suatu tujuan organisasi.

## 2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron (2011) Berbagai faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja ialah meliputi:

a. *Personal Factors*

Faktor ini diperlihatkan oleh level keterampilan, kompetensi yang dipunyai, motivasi, serta komitmen dari individu.

b. *Leadership Factor*

Faktor ini ditetapkan melalui kualitas pada dorongan, bimbingan, serta dilakukan manajer dan team leader.

c. *Team Factors*

Faktor ini diperlihatkan melalui kualitas terhadap dukungan yang disalurkan oleh mitra sekerja.

d. *System Factors*

Faktor ini diperlihatkan melalui terdapatnya sebuah sistem kerja beserta fasilitas dimana telah disediakan oleh suatu organisasi.

e. *Contextual/Situational Factors*

Faktor ini diperlihatkan melalui tingginya level tekanan serta perubahan pada situasi dan lingkungan baik eksternal maupun internal.

Faktor atau aspek yang memberikan pengaruh terhadap proses kinerja berdasar Mangkunegara (2017), meliputi:

a. Faktor Kemampuan.

Berdasarkan pada psikologis kapabilitas (ability) dari para pegawai yang mana berdasarkan pada keahlian potensi (IQ) serta keahlian realita (pnedidikan). Oleh sebab itu, para pegawai membutuhkan jenis pekerjaan yang sama berdasarkan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi ditempa melalui sikap atau perilaku (attitude) seseorang pegawai

pada saat menemui suasana (Situation) kerja. Sebuah keadaan yang menggerakkan diri pegawai terencana guna mencapai suatu tujuan atau target kerja merupakan definisi dari motivasi. Kondisi mental dimana dianggap mendesak seseorang guna berupaya dalam menggapai potensi kerja secara optimal merupakan pengertian dari sikap atau perilaku mental.

### **3. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) ialah sebuah proses menjalankan sebuah evaluasi terhadap level bagusnya karyawan melaksanakan suatu pekerjaannya bila dibanding dengan seperangkat standard serta setelah itu mengomunikasikan data informasi tersebut kepada karyawan (Manthis dan Jackson, 2001).

Menurut Dessler (2011: 514-516) ada sebagian faktor atau aspek kriteria pada penilaian kinerja, yakni:

- a. Mutu pekerjaan bisa diciptakan melalui karyawan dimana bisa dimonitor dari ketelitian, akurasi, penampilan, serta penerimaan keluaran.
- b. Kuantitas pada pekerjaan bisa diciptakan melalui karyawan dimana bisa dilihat melalui volume dari keluaran serta kontribusi untuk pencapaian tujuan atau target atau sasaran.
- c. Supervisi yang dicoba oleh pimpinan dalam wujud anjuran, arahan, dan serta revisi.
- d. Kedatang ataupun ketertiban karyawan yang bisa dilihat dari regularitas, tingkatan keandalan, serta ketepatan waktu bekerja.

### **4. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Wilson (2012) jika ada lima macam indikator pada proses pengukuran kinerja sendiri, meliputi :

- a. Jumlah Pekerjaan.

Jumlah dari pekerjaan bisa diciptakan oleh individu ataupun kelompok yang mana menjadi sebuah ketentuan dalam standar pekerjaan.

- b. Kualitas Pekerjaan.

Tiap karyawan pada suatu perusahaan wajib penuhi ketentuan yang spesifik guna mampu membangun pekerjaan yang cocok sesuai dengan kualitas dimana telah dituntut oleh sebuah pekerjaan yang spesifik.



c. Ketepatan Waktu.

Dalam beberapa macam pekerjaan yang spesifik wajib dikerjakan sesuai dengan tenggat dikarenakan terdapat kecenderungan terhadap berbagai pekerjaan lainnya.

d. Kehadiran.

Sebuah macam pekerjaan yang spesifik menyalurkan tuntutan kehadiran ataupun kedatangan para karyawan yakni melalui menjalankan pekerjaannya tepat dengan tenggat yang telah ditentukan.

e. Kemampuan kerja sama.

Tidak seluruh pekerjaan bisa dituntaskan satu individu karyawan saja. Namun, untuk macam atau tipe pekerjaan yang spesifik bisa jadi wajib dituntaskan dua individu karyawan ataupun lebih. Yang mana nantinya memerlukan proses kerja sama antar para karyawan.

Sedangkan, berdasarkan pernyataan Robbins (2017) indikator guna menjalankan pengukuran pada proses kinerja para karyawan yang bersifat individu antara lain:

a. Kualitas

Kualitas kerja sendiri ditaksir melalui kesan para karyawan kepada kualitas dari pekerjaan dimana telah diciptakan serta kepaduan tugas yang berkorelasi dengan kemampuan serta keterampilan para karyawan. Selanjutnya, kualitas pekerjaan sendiri berkorelasi terhadap berbagai pertimbangan, yakni kerapian, presisi, ketelitian, dan kelengkapan saat menjalankan berbagai tugas di dalam suatu organisasi.

b. Kuantitas

Kuantitas sendiri ialah besaran yang telah diciptakan serta ditetapkan kedalam beragam istilah, yakni jumlah siklus beserta unit aktivitas yang telah dirampungkan. Sesuai dengan hal yang telah dipaparkan, mampu digunakan sebagai sebuah landasan terkait tingkat kecepatan para pegawai mampu merampungkan beban dari pekerjaan mereka yang dinilai tinggi dengan maksud mampu menumbuhkan produktivitas kerja dalam diri mereka.

c. Ketepatan Waktu



Berkorelasi dengan implementasi kegiatan yang mana tepat dengan tenggatnya. Selanjutnya, ketepatan waktu sendiri berkorelasi dengan cocok atau tidaknya tenggat perampungan pada pekerjaan berdasarkan sasaran atau target tenggat yang sebelumnya telah ditentukan. Tiap pekerjaan dijalankan sejalan terhadap rencana dengan maksud tidak mengakibatkan gangguan terhadap berbagai pekerjaan lainnya.

d. Efektivitas

Yang mana level pemanfaatan sumber daya dari suatu organisasi (uang, tenaga, bahan baku, teknologi) dioptimalkan dalam rangka menumbuhkan keuntungan serta menurunkan kerugian pada tiap unit berdasarkan pada pemanfaatan sumber daya.

e. Kemandirian

Yang mana level kapabilitas dari individu karyawan dimana nantinya mampu melaksanakan fungsi kerjanya sendiri. Aspek kemandirian tentunya juga mengilustrasikan seberapa dalam komitmen kerjanya, yakni sebuah level yang mana karyawan memiliki suatu tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaannya pada kantor.

Sesuai dengan beragam indikator yang telah dikemukakan oleh beragam sumber ahli, selanjutnya melalui peninjauan yang spesifik, pihak penulis sendiri memastikan indikator berdasarkan Robbins (2017) dimana dijadikan sebuah landasan proses kinerja para karyawan pada penelitian ini yang mana meliputi: a. kualitas, b. kuantitas, c. ketepatan waktu, d. efektivitas, e. kemandirian.

## C. Disiplin Kerja

### 1. Pengertian Disiplin

Berdasarkan pendapat Hasibuan (2017) kalau ketertiban merupakan suatu pemahaman serta kesadaran serta kebersediaan seorang mengikuti segala regulasi pada sebuah perusahaan dan juga berbagai norma sosial yang ditetapkan. Oleh karena demikian, hal yang diartikan tentang disiplin kerja ialah sebuah perilaku atau sikap, perbuatan serta tingkah laku dimana sesuai berdasarkan ketetapan baik yang tertulis ataupun tidak tertulis serta apabila melanggar nantinya mendapatkan suatu sanksi terhadap pelanggarannya.

Disiplin kerja berdasarkan pernyataan Stoner (2012: 309), merupakan

pemahaman, kesadaran serta kebersediaan seorang mematuhi seluruh ketentuan suatu perusahaan ataupun organisasi serta beragam norma sosial yang telah ditetapkan. Selanjutnya, disiplin yang bagus menampilkan tingginya seorang individu karyawan mempunyai perasaan tanggung jawab kepada beragam tugasnya. Siagian (2004:305) sendiri menyampaikan kalau disiplin pada karyawan di dalam manajemen SDM bermula di pemikiran kalau tidak terdapat satupun individu yang sempurna serta tak luput dari kesalahan atau sebuah kekhilafan.

## **2. Manfaat Disiplin Kerja**

Berdasarkan pendapat Sutrisno (2018), manfaat serta keunggulan disiplin kerja bisa diketahui melalui kepentingan karyawan beserta organisasinya. Menurut sisi organisasi, dengan eksisnya disiplin kerja nantinya memberikan jaminan terjaganya tata tertib serta keluwesan dalam menjalankan tugas, yang mana diraih sebuah hasil yang maksimal. Selanjutnya, menurut sisi karyawan sendiri nantinya diraih sebuah suasana dan kondisi kerja yang dinilai memberikan kepuasan yang mana nantinya menumbuhkan semangat saat kerja pada saat menjalankan pekerjaannya. Selain itu, Sutrisno (2018) menyampaikan pendapatnya bahwasannya tujuan atau target prioritas disiplin sendiri ialah guna menumbuhkan level efisiensi hingga menuju ke level optimal melalui metode pencegahan terjadinya pemborosan energi dan waktu.

## **3. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin**

Berdasarkan pendapat Sutrisno (2018), aspek yang memberikan pengaruh disiplin terhadap para pegawai ialah:

- a. Jumlah besar atau kecilnya penyerahan kompensasi.
- b. Ada atau tidaknya sebuah keteladanan pada pimpinan di dalam suatu perusahaan.
- c. Ada atau tidaknya ketentuan yang pasti dimana mampu menjadi pegangan.
- d. Keberanian yang dimiliki pimpinan pada saat menjalankan sebuah tindakan.
- e. Ada atau tidaknya sikap pengawasan oleh pimpinan.
- f. Ada atau tidaknya sebuah perhatian yang diberikan terhadap para karyawan.
- g. Dibangun berbagai kebiasaan guna menunjang tegaknya sifat disiplin

#### 4. Indikator Disiplin

Malayu S.P Hasibuan (2017) menjabarkan penjelasan terkait berbagai indikator mengenai sifat disiplin kerja para karyawan, yakni meliputi:

a. Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan serta kemampuan turut mempengaruhi tingkatan kedisiplinan seorang karyawan. Target atau tujuan yang hendak dicapai wajib jelas serta ditentukan dengan sempurna dan dinilai cukup memberikan tantangan untuk keahlian atau kemampuan para karyawan. Perihal ini, maka dari itu apabila tujuan atau target (pekerjaan) dimana telah disalurkan pada para karyawan wajib tepat atau cocok berdasarkan keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, dengan maksud agar ia sendiri mampu menjalankan pekerjaannya dengan serius serta bersifat disiplin pada saat menjalankan setiap pekerjaannya.

b. Teladan Pimpinan.

Teladan pimpinan sendiri sangat berfungsi dalam memastikan ketertiban dan kedisiplinan para karyawan sebab pimpinan menjadi sebuah panutan serta pedoman bagipara bawahannya. Pimpinan sendiri wajib memberikan teladan yang bagus, berdisiplin baik, adil, jujur, dan memiliki tutur kata yang sesuai terhadap perbuatan yang bagus. Melalui sifat teladan pada pimpinan yang bagus, secara tidak langsung kedisiplinan pada bawahan pun hendak mengikuti dengan baik. Namun, apabila teladan pimpinan dinilai kurang bagus(kurang disiplin), para bawahan juga hendak menjadi kurang bersifat disiplin.

c. Balas Jasa.

Balas jasa (kesejahteraan dan gaji) turut memberikan pengaruh kedisiplinan dan ketertiban para karyawan sebab balas jasa hendak membagikan kepuasan serta kecintaan dari para karyawan kepada baik pekerjaan maupun perusahaannya. Apabila kecintaan pada diri seorang karyawan terus menjadi semakin bagus pada pekerjaannya, maka ketertiban serta kedisiplinan mereka nantinya terus menjadi jauh lebih bagus pula.

d. Keadilan.

Keadilan turut memberikan dorongan akan termanifestasinya sifat kedisiplinan dan ketertiban seorang karyawan, sebab ego serta watak manusia dimana senantiasa memiliki perasaan bahwa dirinya sendiri penting atau berarti serta meminta perlakuan yang serupa terhadap manusia yang lainnya. Selanjutnya, keadilan sendiri diaplikasikan sebagai sebuah pedoman kebijaksanaan terhadap pemberian balas jasa (pengakuan) ataupun hukuman hendak nantinya memberikan rangsangan akan terbentuknya sifat kedisiplinan dan ketertiban seorang karyawan yang dinilai baik.

e. Waskat.

Waskat (Pengawasan Melekat) merupakan suatu aksi yang paling efektif serta nyata dalam memmanifestasikan sifat kedisiplinan dan ketertiban para pegawai diperusahaan. Melalui waskat, tandanya dari atasan wajib aktif serta secara langsung menjalankan pengawasan pada sikap, moral, perilaku, gairah kerja serta prestasi kerja para pegawainya. Perihal ini memiliki artian bahwasannya atasan berkewajiban untuk senantiasa hadir ditempat kerja supaya dapat melakukan pengawasan serta memberikan suatu petunjuk, apabila nantinya ada bawahannya yang menghadapi suatu kesulitan pada saat merampungkan suatu pekerjaannya.

f. Sanksi Hukum.

Sanksi hukum memiliki peran krusial dalam menjaga ketertiban dan kedisiplinan para karyawan. Melalui sanksi hukuman dimana terus menjadi makin berat, para karyawan sendiri nantinya terus menjadi makin khawatir dan takut untuk melakukan pelanggaran terhadap beragam ketetapan dari suatu perusahaan, perilaku serta sikap non disiplin para karyawan juga senantiasa bekurang.

g. Ketegasan.

Ketegasan pimpinan saat melaksanakan suatu tindakan dan aksi yang nantinya mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan dari suatu perusahaan. Selanjutnya, pimpinan sendiri wajib berani serta tegas, berperan saat menentukan hukuman pada tiap karyawan dimana telah melakukan sikap indisipliner berdasarkan pada sanksi hukuman yang telah ditentukan.

Seorang pimpinan yang memiliki keberanian berperan tegas mempraktikkan atau mengimplementasikan hukuman untuk para karyawan yang bersikap indisipliner nantinya disegani serta mendapatkan pengakuan atas kepemimpinannya oleh para bawahan. Maka dari itu, seorang pimpinan hendak bisa menjaga ketertiban dan kedisiplinan para karyawan dari suatu perusahaan.

h. Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang mana bersifat harmoni dan selaras antar sesama para karyawan turut membangun sebuah sikap kedisiplinan yang dinilai bagus terhadap sebuah perusahaan. Beragam hubungan baik secara horizontal maupun vertikal yang mana meliputi direct group relationship, direct single relationship, serta cross relationship wajib selaras.

Berdasarkan pada berbagai indikator yang sudah disajikan melalui sebagian sumber ahli atau pakar, selanjutnya melalui peninjauan spesifik dari pihak penulis menentukan indikator dimana bersumber kepada Hasibuan (2017) yang mana dijadikan landasan disiplin dalam riset atau penelitian ini yang terdiri dari: a. tujuan dan kemampuan, b. teladan pimpinan, c. balas jasa, d. keadilan, e. waskat, f. sanksi hukum, g. ketegasan, h. hubungan kemanusiaan.

## **D. Motivasi Intrinsik**

### **1. Pengertian Motivasi**

Motivasi sendiri ialah reaksi yang timbul pada diri individual dikarenakan terdapat berbagai rangsangan dari eksternal yang memberikan pengaruh kepadanya (Luthans, 2019). Sesuai dengan pernyataan Robbins (2019), sebuah keinginan guna mengaplikasikan sebuah usaha berlevel tinggi dalam rangka memenuhi tujuan atau target organisasi, dimana telah disesuaikan berdasarkan kemampuan dari usaha sendiri guna mencakup beragam kebutuhan bersifat individu merupakan definisi dari motivasi.

Namun, berdasarkan pernyataan Griffin (2004:60), motivasi dapat diartikan sebagai sebuah grup faktor atau aspek dimana mengakibatkan seseorang memiliki perilaku tertentu terhadap beragam cara tertentu. Sesuai dengan definisi yang dikemukakan oleh banyak ahli tersebut, pihak penulis sendiri menarik kesimpulan bahwasannya motivasi merupakan sebuah reaksi yang terjadi pada suatu individu

karena adanya rangsangan yang mempengaruhinya sehingga menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu.

## 2. Teori Motivasi

### a. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori terkait motivasi Maslow ini mengikuti teori jamak, yang dimana individu memiliki perilaku dikarenakan terdapat sebuah dorongan guna mencakup berbagai jenis kebutuhan. Menurut Maslow, kebutuhan yang didambakan individu berjenjang yang memiliki artian apabila kebutuhan yang primer dirasa telah cukup, selanjutnya kebutuhan sekunder nantinya menjadi kebutuhan yang utama dan seterusnya hingga level kebutuhan ke lima. Lima tingkat atau hierarki kebutuhan yang terdapat pada teori motivasi dimana telah disempurnakan oleh Abraham Maslow, yaitu sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Jenis kebutuhan ini ialah sebuah kebutuhan dari level terendah atau dapat diartikan juga sebagai macam kebutuhan yang mendasar. Yang termaksud kedalam kebutuhan ini yaitu seperti: kebutuhan untuk bernafas, makan, minum, perlindungan fisik, dan seksual.

2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Pada kebutuhan ini menjelaskan bahwa setiap manusia membutuhkan kebutuhan yang nantinya merupakan perlindungan terhadap bahaya, ancaman, pertentangan, serta lingkungan hidup. Namun, kebutuhan ini tidak hanya memiliki arti fisik semata, tapi juga berupa mental, psikologikal beserta intelektual.

3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan sosial ini menjelaskan bahwa kebutuhan terhadap perasaan memiliki yakni kebutuhan agar mendapatkan penerimaan dalam sebuah kelompok, membangun afiliasi, melakukan interaksi, serta kebutuhan dalam hal mencintai serta dicintai.

4) Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*) Kebutuhan ini menjelaskan bahwa setiap diri manusia memiliki kebutuhan dalam hal memperoleh perasaan dihargai serta dihormati dari individu lainnya.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)



Kebutuhan aktualisasi diri menjelaskan bahwa setiap diri manusia memiliki sebuah kebutuhan guna mengaplikasikan potensi, skill, kemampuan, kebutuhan dalam hal berpendapat, yakni melalui penyampaian berbagai ide, memberikan sebuah kritik dan penilaian pada suatu hal.

#### **b. Teori ERG (Clyton Adelfer)**

Teori ERG yang merupakan akronim dari E = *Existence* (kebutuhan terhadap kehadiran), R = *Relatedness* (kebutuhan dalam hal yang berkorelasi pada pihak lainnya), G = *Growth* (Kebutuhan terhadap pertumbuhan) tersebut memiliki keseragaman antara model atau teori yang telah dimukhtahirkan oleh Maslow. Perbedaan dengan teori yang dikembangkan oleh Maslow, bahwa Adelfer mengemukakan bahwasannya apabila kebutuhan dimana dinilai terlalu tinggi atau masih belum bisa dipenuhi, selanjutnya manusia akan kembali menuju pergerakan yang dinilai lebih fleksibel pada pelengkapan berbagai kebutuhan dari rentang waktu satu ke lainnya, serta dari sebuah situasi ke situasi lainnya. Jika teori Alderfer ditelaah secara mendalam akan tampak penjelasan bahwa:

- 1) Semakin tidak lengkapnya sebuah kebutuhan yang spesifik, nantinya semakin besar juga keinginan atau hasrat agar memuaskannya
- 2) Semakin kuatnya hasrat agar memuaskan macam kebutuhan yang dinilai “lebih tinggi”, nantinya semakin besar juga jika kebutuhan yang dinilai lebih rendah sudah dipuaskan
- 3) Namun sebaliknya, semakin susah dalam hal memuaskan berbagai kebutuhan yang berlevel lebih tinggi, nantinya semakin besar juga hasrat agar memuaskan macam kebutuhanyang dinilai lebih utama.

#### **c. Teori Dua Faktor (Frederich Herzberg)**

Herzberg menarik sebuah kesimpulan bahwasannya kepuasan beserta ketidakpuasan dalam kerjaialah sebuah hasil yang diperoleh berdasarkan dua aspek atau faktor yang tidak serupa (Herzberg, Mousner dan Snyderman, 2015: 59). Faktor ini terdiri dari faktor pemuas (*motivation factor*) dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) masing-masing adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Pemuas (*motivation factor*)

Menurut teori ini faktor intrinsic atau bisa juga disebut motivasional



ialah beragam hal yang memberikan dorongan agar berprestasi dengan sifatnya atau sumbernya berasal dari internal individu. Selain itu, faktor ini juga mendorong individu agar lebih berprestasi dimana bersumber pada internal individu tersebut yakni meliputi:

a) Prestasi yang diraih (*achievement*)

Prestasi yang diraih ialah daya penggerak dimana memberikan motivasi akan semangat menjalankan kerja pada seseorang dikarenakan nantinya memberikan dorongan terhadap individu guna menumbuhkan kreativitas dan mengarahkan segala keahlian beserta energy yang dipunyainya dalam rangka meraih prestasi yang dinilai tinggi, dengan pemberian kesempatan.

b) Tanggung jawab (*responsibility*)

Tanggung jawab ialah daya penggerak dimana memberikan motivasi agar menjalankan pekerjaan dengan hati-hati guna mampu menciptakan produk yang berkualitas secara istimewa.

c) Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)

Kepuasan kerja itu sendiri ialah sebuah teori yang diartikan teori tingkat persamaan kepuasan (*the steady-state theory of job satisfaction*) mengemukakan bahwasannya kepribadian pada individual ialah satu contoh aspek atau faktor dimana menentukan stabilitas terhadap kepuasan kerja.

d) Pengakuan

e) Kemajuan

f) Pekerjaan itu sendiri

g) Kemungkinan berkembang

2) Faktor Pemelihara (*maintenance factor*)

Faktor ini dapat diartikan *extrinsic motivation*. Faktor ekstrinsik atau pemeliharaan ini ialah berbagai faktor yang bersumber atau berasal secara eksternal dimana turut serta menetapkan perilaku pada diri individu di dalam kehidupan individu. Seperti contoh pada organisasi, namun turut serta menetapkan perilaku pada individu di dalam kehidupan para karyawannya, faktor atau aspek yang berkorelasi terhadap

pelengkapan kebutuhan guna menjaga keberadaan para karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman beserta kesehatan. Selain itu, aspek atau faktor ini dapat diartikan sebagian *disstisfier* (sumber ketidakpuasan) dimana telah dikategorikan dalam faktor atau aspek ekstrinsik yang telah meliputi:

a) Keamanan dan keselamatan kerja

Suatu jaminan perlindungan dimana telah disediakan oleh suatu organisasi pada jaminan keamanan yang nantinya berupa keselamatan diri sendiri dalam menjalankan pekerjaannya merupakan definisi dari keamanan dan keselamatan kerja.

b) Kondisi kerja

Sebuah keadaan atau situasi dimana para karyawan mempunyai ekspektasi pada situasi kerja yang dinilai kondusif dengan maksud agar mampu menjalankan pekerjaannya dengan tepat merupakan definisi dari kondisi kerja.

c) Hubungan interpersonal antar teman sejawat, dengan bawahan beserta atasan

Pada bagian ini ialah sebuah kebutuhan agar menghargai dan dihargai dalam suatu organisasi dengan maksud agar terbentuk sebuah situasi kerja yang selaras.

d) Upah

e) Status

f) Prosedur perusahaan

g) Mutu penyeliaan

**d. Teori Kebutuhan Prestasi (David Mc Celland)**

Toeri kebutuhan prestasi ini menjelaskan bahwasannya motivasi itu tidak serupa yang mana disesuaikan berdasarkan kekuatan terhadap kebutuhan individu akan prestasi. Terdapat tiga macam kebutuhan dari manusia berdasarkan pernyataan Mc Clelland yakni meliputi:

1) Kebutuhan akan Prestasi

Sebuah dorongan guna melampaui, berprestasi yang berkorelasi dengan seperangkat dasar, berjuang demi meraih kesuksesan merupakan definisi

dari kebutuhan akan prestasi. Selanjutnya, kebutuhan ini berada di antara jenis kebutuhan akan sebuah penghargaan serta jenis kebutuhan akan aktualisasi diri. Berbagai karakteristik individu dimana menampakkan sebuah orientasi yang dinilai tinggi yakni memiliki kesediaan dalam memperoleh resiko yang relative tinggi, sebuah hasrat keinginan guna memperoleh timbal balik atas hasil kerja dari mereka, serta hasrat atau keinginan agar memperoleh sebuah tanggungjawab pada pemecahan beragam permasalahan.

2) **Kebutuhan akan Kekuasaan**

Sebuah kebutuhan guna mengakibatkan individu lainnya memiliki perilaku di dalam sebuah metode yang mana berbagai individual tersebut tanpa melalui paksaan tidak melakukan perilaku yang ditentukan atau berupa sebuah wujud ekspresi yang dimiliki seseorang guna mengontrol serta memberikan pengaruh terhadap individu lain merupakan definisi dari kebutuhan akan kekuasaan.

3) **Kebutuhan untuk Berafiliasi**

Sebuah hasrat keinginan guna berkorelasi antar individu yang dinilai akrab dan ramah, seseorang mencerminkan hasrat keinginan guna memiliki sebuah koneksi yang erat, penuh sikap persahabatan terhadap pihak lainnya, serta kooperatif merupakan definisi dari kebutuhan akan afiliasi. Selanjutnya, seseorang yang memiliki kebutuhan terhadap afiliasi yang dinilai tinggi secara umum mengalami kesuksesan di pekerjaan yang membutuhkan berjalannya interaksi sosial yang dinilai tinggi.

**e. Teori Keadilan**

Teori keadilan memberikan dorongan guna memperdalam pemahaman terhadap cara seorang pegawai meraih sebuah kesimpulan bahwasannya dirinya diperlakukan dengan adil atau tidak. Selanjutnya, teori ini bertumpu pada sebuah pendapat bahwasannya manusia memperoleh dorongan guna menghapuskan adanya kesenjangan pada sebuah usaha dimana sengaja dibentuk bagi kepentingan suatu organisasi terhadap jumlah imbalan yang diperoleh. Dengan arti, jika seseorang pegawai memiliki

kesan bahwasannya imbalan yang diperolehnya tidak mencukupi, dua probabilitas yang bisa terjadi yakni:

- 1) Seseorang akan melaksanakan usaha guna meraih imbalan dengan jumlah lebih besar, atau
- 2) Dengan memperkecil intensitas atau keseriusan usaha yang diperuntukkan saat menjalankan pekerjaan atau tugas dimana telah menjadi sebuah tanggung jawab baginya

### **3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Berdasarkan pendapat Handoko dan Widayatun (2018), terdapat dua aspek atau faktor dimana memberikan pengaruh akan motivasi yakni faktor internal beserta eksternal.

#### **a. Faktor Internal**

Motivasi yang bersumber pada diri manusia itu sendiri yang mana umumnya muncul dari sikap atau perilaku dimana mampu mencakup semua kebutuhan yang berujung pada kepuasan merupakan faktor internal. Selanjutnya, faktor internal ini meliputi:

##### **1) Faktor fisik**

Faktor dimana berkorelasi terhadap kondisi atau situasi fisik seperti misal status kesehatan pasien.

##### **2) Faktor proses mental**

Motivasi terjadi karena adanya kebutuhan dimana mengakibatkan kehadiran sebuah motivasi itu. Selanjutnya, pasien dengan suatu fungsi mental yang dinilai normal nantinya mengakibatkan adanya bias yang bersifat baik pada diri sendiri.

##### **3) Faktor herediter**

Terdapat beragam jenis tipe kepribadian dimana secara herediter memang telah ada semenjak lahir. Ada tipe yang lebih mudah termotivasi atau sebaliknya.

##### **4) Keinginan dalam diri sendiri**

Seperti contoh sebuah hasrat keinginan agar lepas dari kondisi sakit dimana berdampak pada kegiatannya setiap hari, tetap berkeinginan untuk menikmati sebuah prestasi dimana tetap berada di atas kegiatannya

setiap hari, tetap berkeinginan untuk menikmati sebuah prestasi dimana tetap berada di puncak karir, memiliki perasaan secara belum keseluruhan mengoptimalkan beragam potensi yang dipunyai.

5) **Kematangan usia**

Kematang usia nantinya memberikan pengaruh terhadap proses pola berfikir serta saat mengambil berbagai keputusan pada saat menjalankan pengobatan dimana berpengaruh pada kesembuhan dari pasien.

**b. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal sendiri ialah faktor adanya motivasi dimana bersumber dari luar pada diri individu yakni keterlibatan dari lingkungan atau individu lainnya. Selanjutnya, faktor eksternal tersebut meliputi

1) **Faktor lingkungan**

Lingkungan sendiri merupakan sebuah aspek yang eksis disekitar seorang pasien baik secara sosial, psikologis, maupun fisik (Notoatmodjo, 2010). Lingkungan sendiri memberikan pengaruh yang signifikan pada motivasi seorang pasien kusta guna menjalankan pengobatan tersebut.

2) **Dukungan sosial**

Dukungan yang berasal dari sosial dalam wujud emosional bersumber dari berbagai anggota keluarga, uang, waktu, dan teman menjadi beragam faktor atau aspek krusial terhadap menuruti program medis (Nevil Niven, 2002)

3) **Fasilitas (sarana dan prasarana)**

Adanya beragam fasilitas dan sarana yang mendukung proses penyembuhan bagi pasien sendiri mudah dijangkau, tersedia, serta memainkan peran sebagai motivasi terhadap pasien agar lekas sembuh. Selanjutnya, fasilitas atau sarana terdapat pembebasan pada biaya berobat terhadap pasien kusta juga termasuk.

4) **Media**

Media sendiri ialah sebuah sarana guna menyalurkan informasi atau pesan kesehatan (Sugiono, 1999). Lalu, karena terdapat hal tersebut, selanjutnya pasien pengidap kusta nantinya lebih mengerti terkait

penyakit kusta sendiri yang nantinya berujung pada sebuah motivasi agar menjalankan proses pengobatan.

#### **4. Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik bisa diartikan sebagai beragam motif dimana mobilisasinya tidak memerlukan rangsangan yang bersumber dari luar dikarenakan terdapat dorongan yang muncul dalam diri individu (Sardiman, 2018). Berdasarkan pendapat Gunarsa (2018), motivasi intrinsik ialah sebuah kehendak atau juga dorongan yang kuat dalam diri seseorang. Menurut Permana (2015) motivasi intrinsik ialah pendorong kerja yang berasal di dalam diri pekerja tersebut sebagai satu individu yang mana berwujudkan pengertian terkait pentingnya menjalankan pekerjaan tersebut.

Menurut definisi banyak ahli diatas, dari pihak penulis sendiri mampu menarik kesimpulan bahwasannya motivasi intrinsik merupakan sebuah dorongan pada diri seseorang yang mana tidak membutuhkan rangsangan yang bersumber dari luar untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang dilaksanakan.

#### **5. Indikator Motivasi Intrinsik**

Menurut Robbins (2018), motivasi intrinsik mempunyai indikator beriku:

Prestasi

Prestasi yaitu penganugerahan kesempatan terhadap karyawan berpotensi.

##### **a. Penghargaan**

Penghargaan yakni meliputi bentuk penghargaan terhadap para karyawan sesuai dengan hasil kerja mereka guna meningkatkan diri.

##### **b. Tanggung Jawab**

Tanggung jawab yaitu pekerjaan atau tugas karyawan agar memiliki pemahaman yang tepat terhadap wewenang dan perannya.

##### **c. Pengembangan Diri**

Pengembangan diri yakni penganugerahan kesempatan terhadap karyawan agar terus maju dan lebih baik dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan pernyataan Herzberg yang telah dikutip oleh Luthans (2016), indikator yang dikategorikan kedalam faktor motivasional yakni meliputi:

##### **a. Keberhasilan (*Achievement*)**

Keberhasilan pada seorang pegawai bisa diketahui melalui prestasi dari

menjalankan pekerjaan yang telah diraih. Dalam rangka seorang pegawai bisa meraih kesuksesannya saat menjalankan pekerjaan miliknya, pihak pemimpin sendiri wajib mendorong serta memberikan kesempatan dengan maksud agar bawahan mampu mencapai prestasi kerja yang dinilai bagus. Pada saat seorang bawahan mempunyai prestasi pada hasil kerjanya yang dinilai bagus, pihak atasan sendiri wajib menganugerahkan penghargaan dikarenakan prestasi yang telah diraih oleh bawahan tersebut.

b. Pengakuan/penghargaan (*Recognition*)

Sebagai sebuah lanjutan terhadap keberhasilan pada pelaksanaan, pihak pimpinan sendiri wajib menyampaikan pernyataan yang berkaitan dengan pengakuan kepadak kesuksesan bawahan yang mana bisa dilaksanakan melalui beragam metode, yakni:

- 1) Secara langsung menyatakan kesuksesan di tempat pekerjaan dia, akan lebih bagus apabila dilaksanakan saat terdapat banyak orang
- 2) Surat penghargaan
- 3) Menganugerahkan hadiah yang berwujud uang tunai
- 4) Menyerahkan medali, hadiah uang tunai beserta surat penghargaan
- 5) Menganugerahkan promosi jabatan serta kenaikan gaji

c. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

Seorang pimpinan wajib menciptakan sebuah kondisi atau situasi yang mana para bawahan mampu memahami akan sisi esensial dari pekerjaan yang telah dijalankannya serta memberikan pengaruh pada bawahan agar menyisih dari kebosanan terhadap kebiasaan pekerjaan melalui beragam jenis metode, serta mampu memposisikan individu yang sesuai di waktu yang sesuai pula.

d. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Dengan maksud guna tanggung jawab tepat menciptakan faktor motivator terhadap para bawahan, pihak pimpinan sendiri wajib menghindari supervisi ketat dimana dapat dijalankan melalui membiarkan para bawahan agar menjalankan pekerjaan sendiri (otonomi) selama pekerjaan atau tugas tersebut mampu untuk dikerjakan serta mengimplementasikan prinsip tentang partisipasi. Lalu, dengan pengimplementasian prinsip



tentang partisipasi tersebut mengakibatkan para bawahan secara utuh menjalankan perencanaan serta menjalankan pekerjaan mereka yang mana terdapat ekspektasi bahwasannya mereka mempunyai kinerja yang bagus.

e. Pengembangan (*Advancement*)

Pengembangan ialah satu contoh faktor atau aspek motivator terhadap para bawahan. Jika faktor atau aspek pengembangan tersebut memang benar memberikan fungsi sebagai motivator, pihak pemimpin sendiri mampu mengawalinya melalui pelaksanaan pelatihan para bawahannya agar lebih bertanggung jawab. Selanjutnya, apabila ini telah dijalankan, selanjutnya pihak pemimpin sendiri menyampaikan rekomendasi yang terkait dengan para bawahan dimana sekiranya siap terhadap pengembangan, kenaikan jabatan mereka, lalu dikirim guna mengikuti berbagai pendidikan serta pelatihan yang berlanjut.

Menurut berbagai indikator dimana telah disajikan melalui beragam sumber ahli, selanjutnya berdasarkan peninjauan yang spesifik pihak penulis sendiri menentukan indikator berdasarkan Luthans (2021) dimana dijadikan landasan motivasi intrinsik pada penelitian kali ini dimana meliputi: a. keberhasilan, b. pengakuan/penghargaan, c. pekerjaan itu sendiri, d. tanggung jawab, e. pengembangan.

## **E. Pelatihan**

### **1. Pengertian Pelatihan**

Sebuah pendidikan yang mana terkait dengan proses dari pembelajaran guna meraih serta menumbuhkan keterampilan atau keahlian selain dari sistem pendidikan dimana telah ditetapkan di rentang waktu yang tergolong pendek serta melalui cara yang mana lebih memprioritaskan turun ke lapangan daripada belajar secara teoritis merupakan pengertian dari pelatihan. (Melayu Hasibuan, 2018).

Berdasarkan pendapat John B. Miner dan Donald P. Crane (2014), mereka menyatakan bahwasannya “*Training is specific to the needs of organization it help people to perform better in a job either though improving their fit with job requirements or though creating a better fit with the overall strategies, philosophies, and culture of the organization as a whole*”. Dalam artian bahwa pelatihan sendiri merupakan suatu hal yang dibutuhkan dalam pengorganisasian dimana melalui

pelatihan merubah individu menjadi lebih baik lagi, lalu lebih berfikir kreatif terhadap beragam inovasi kerja, lebih memiliki berbagai strategi yang filosofis, mantap, serta memahami kultur organisasi”.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli tersebut, pihak penulis menyimpulkan bahwasannya penelitian sendiri ialah pendidikan untuk meningkatkan keterampilan untuk menjadikan seseorang lebih baik, kreatif, berinovasi dan mempunyai strategi yang mantap dengan mengutamakan praktek daripada teori.

## **2. Tujuan Pelatihan**

Tujuan dari diadakannya pelatihan berdasarkan pendapat Simamora dalam Hartatik (2014) ialah meliputi:

- a. Memperbagus kinerja para karyawan yang dinilai kurang memuaskan dikarenakan terdapat kekurangan pada keterampilan mereka.
- b. Memperbarui keahlian serta kemampuan para karyawan yang dinilai satu jalan terhadap semakin canggihnya teknologi.
- c. Memperpendek waktu yang dibutuhkan untuk proses pembelajaran oleh para karyawan yang masih baru guna menjadi kompeten saat menjalankan pekerjaan.
- d. Memberikan bantuan atau solusi pada pemecahan permasalahan bersifat operasional.
- e. Menyiapkan para karyawan pada kegiatan promosi.
- f. Memperkenalkan para karyawan yang masih baru pada organisasi.
- g. Mencukupi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

## **3. Manfaat Pelatihan**

Menurut Simamora dalam Hartatik (2014), manfaat program pelatihan meliputi:

- a. Menumbuhkan kualitas serta kuantitas produktivitas.
- b. Memperpendek rentang waktu belajar yang dibutuhkan para karyawan guna meraih standar kinerja yang bisa diterima.
- c. Membangun loyalitas, sikap serta kerja sama yang mana dinilai membawa berbagai keuntungan.
- d. Mencukupi kebutuhan tahap perencanaan SDM.
- e. Memperkecil biaya serta frekuensi kecelakaan kerja.

- f. Memberikan bantuan kepada para karyawan guna mengembangkan serta memperbagus pribadi mereka sendiri.

#### **4. Jenis-Jenis Pelatihan**

Berdasarkan pendapat Mathis beserta Jackson (2018) beragam jenis pelatihan dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Pelatihan yang Rutin dan Dibutuhkan
- b. Pelatihan ini dijalankan dengan maksud mencukupi beragam syarat hukum yang memang diwajibkan serta berlaku menjadi pelatihan seluruh karyawan (orientasi karyawan baru).
- c. Pelatihan Pekerja atau Teknis
- d. Pelatihan ini ditujukan pada para karyawan agar menjalankan tugas, pekerjaan, serta tanggung jawab mereka sendiri dengan bagus.
- e. Pelatihan Antarpribadi dan Pemecahan Masalah
- f. Pelatihan ini ditujukan guna mencari solusi akan masalah bersifat antarpribadi beserta operasional serta menumbuhkan relasi dalam pekerjaan organisasional.
- g. Pelatihan Perkembangan dan Inovatif
- h. Pelatihan ini memfokuskan pada kurun waktu yang panjang guna menumbuhkan kemampuan baik organisasional maupun individual terhadap masa depan.

#### **5. Metode-Metode Pelatihan**

Menurut Henry Simamora (2018), metode dalam menjalankan pelatihan dikategorikan menjadi tiga metode, yaitu:

- a. Prestasi Informasi
- b. Meneruskan beragam informasi yang dipunyai dari sebuah pelatihan pada *trainee*.
- c. Metode Simulasi
- d. Teknik implementasi yang mana dijalankan di dalam sebuah pelatihan.
- e. Pelatihan pada Pekerja
- f. Dijalankan secara langsung kegiatan pelatihan terhadap pekerjaan dimana sedang dijalankan.

Namun, berdasarkan pendapat Cherrington (2018) metode dalam kegiatan pelatihan dipisah menjadi dua macam, yakni *on the job training* serta *off the job training*:

**a. Pelatihan di Dalam Pekerjaan (*On the Job Training*).**

Sebuah kegiatan pelatihan dimana dijalankan serentak bersamaan pelaksanaan pekerjaan itu sendiri merupakan definisi dari pelatihan di dalam pekerjaan. Berbagai wujud pelatihan dari *on the job training* yakni *job instruction training, apprenticeship, internship* dan *assistantships, job rotation* dan *transfer, junior boards* beserta *committee assignment, coaching* dan *counseling*.

1) *Job Instruction Training*

Sebuah pelatihan dimana membutuhkan sebuah analisa pada proses kinerja pekerjaan dengan presisi. Selanjutnya, penelitian diawali mulai penjelasan awal dimana berkaitan dengan tujuan atau target pekerjaan, serta menunjukan beragam langkah dalam pelaksanaan pekerjaan.

2) *Apprenticeship*

Sebuah penelitian dimana berorientasi pada sebuah proses penerimaan para karyawan baru, dimana bekerja secara bersamaan serta dimonitor oleh ahli bimbingan praktisi selama rentang waktu yang ditentukan. Tingkat efektif dari pelatihan tersebut didasarkan pada kabapilitas praktisi yang ahli itu sendiri ketika memonitor segala proses berjalannya pelatihan.

3) *Internship* dan *Assistantships*

Sebuah pelatihan yang mana serupa terhadap *Apprenticeship*, akan tetapi pada pelatihan kali ini lebih condong terhadap kehampaan di pekerjaan dimana mewajibkan pendidikan berbasis formal yang dinilai jauh lebih tinggi. Salah satu contoh intership training ialah *cooperalive education project*, yang mana memiliki maksud dimana pelatihanpada pelajar yang memperoleh pendidikan berbasis formal di lingkungan sekolah yang mana menjalankan pekerjaan di sebuah perusahaan serta dipandang serupa seperti halnya karyawan lainnya dalam suatu perusahaan namun selalu dimonitor oleh praktisi yang dianggap ahli.

#### 4) *Job Rotation* dan *Transfer*

Sebuah pelatihan yang merupakan proses atau langkah belajar dimana umumnya guna memenuhi kehampaan yang ada di dalam teknikal serta manajemen. Selanjutnya, adanya dua kerugian di dalam pelatihan ini terhadap para peserta pelatihan, yakni: pertama, para peserta yang menjalankan pelatihan memiliki perasaan dipekerjakan dengan waktu sementara serta tidak memiliki komitmen agar lebih berpengaruh di pekerjaan yang lebih sungguh-sungguh. Lalu kedua, waktu yang terbuang sia-sia cukup banyak guna menyediakan orientasi kepada para peserta yang mana sesuai dengan kondisi atau situasi pekerjaan baru. Akan tetapi, pelatihan ini disisi lain memiliki keuntungan, yakni: apabila pelatihan ini dicanangkan oleh manajer dimana memiliki keahlian, para peserta nantinya mendapatkan tambahan pada pengetahuan mereka terkait praktek beserta implementasinya dalam dunia pekerjaan.

#### 5) *Junior Boards* dan *Committee Assignment*

Alternative pelatihan yang mana berwujud pemindahan peserta pelatihan menuju ke dalam sebuah komite agar lebih merasa tanggung jawab pada saat menentukan keputusan terkait administrasi. Selain itu, dengan memposisikan peserta pada anggota eksekutif dengan maksud meraih peluang saat berinteraksi bersama eksekutif lainnya.

#### 6) *Couching* dan *Counseling*

Sebuah pelatihan yang mana ialah kegiatan yang memiliki ekspektasi timbal balik di ranah dukungan dari pelatih, penampilan kerja, serta penjelasan dengan perlahan cara menjalankan suatu pekerjaan dengan benar.

#### **b. Pelatihan di Luar Pekerjaan (*Off The Job Training*).**

Pelatihan yang memanfaatkan metode *off the job training* merupakan jenis pelatihan dimana dijalankan diluar ranah pekerjaan. Beragam jenis dari pelatihan *off the job training* ialah *vestibule training*, *lecture*, *independent self study*, *visual presentations*, *conferences* dan *discussion*, *teleconferencing*, *role playing*, *case studies*, *simulation*, *programmed*

*instruction, computer- based training, laboratory training dan programmed group exercise.*

1) *Vestibule Training*

Sebuah pelatihan yang mana dijalankan di medium spesifik dimana telah diatur sesuai pada medium aslinya. Selanjutnya, pelatihan ini diaplikasikan guna memberikan pengajaran berupakeahlian dalam kerja yang spesifik.

2) *Lecture*

Lecture ialah sebuah pelatihan yang mana mengirimkan beragam jenis informasi atau pesan terhadap keahlian dalam kerja yang spesifik.

3) *Independent Self Study*

Sebuah pelatihan yang memiliki ekspektasi pada peserta agar menempera dirinya masing-masing, seperti contoh melalui buku, majalah profesional, serta mengikuti kursus di universitas local beserta menghadiri pertemuan yang bersifat profesional.

4) *Visual Persentations*

Pealatihan yang memanfaatkan televise, video, film, atau presentasi yang berupa slide.

5) *Conferences dan Discussion*

Sebuah pelatihan yang umumnya dimanfaatkan pada pelatihan berhubungan dengan menentukan keputusan yang mana para peserta mampu mempelajari yang satu begitupun yang lain-lain.

6) *Teleconferencing*

Sebuah pelatihan yang memanfaatkan satelit, dimana pelatihan dan peserta diharapkan agar beranjak di lokasi yang tidak serupa.

7) *Case Studies*

Sebuah pelatihan yang dimanfaatkan dalam suatu kelas berorientasi bisnis yang mana para peserta diwajibkan agar menjumpai beragam prinsip dasar melalui penganalisaan permasalahan yang telah ada.

8) *Role Playing*

Sebuah pelatihan yang mana para peserta ditunjukan pada sebuah polemik problematika yang spesifik yang mana para peserta wajib

mampu memecahkan permasalahan yang mana peserta seolah-olah akan terlibat secara langsung.

9) *Simulation*

Sebuah pelatihan dimana membangun kondisi atau situasi pembelajaran yang serupa atau sangat mirip terhadap kondisi atau situasi pekerjaan asli, dimana pelatihan tersebut dimanfaatkan guna mempelajari secara motor skill serta teknikal.

10) *Programmed Instruction*

Sebuah pelatihan yang mana pengaplikasian prinsip pada situasi dan kondisi dari operasional, umumnya memanfaatkan computer.

11) *Computer-Based Training*

*Computer-Based Training* ialah sebuah program dari pelatihan dimana terdapat ekspektasi memiliki koneksi yang interaktif di antara peserta dan komputer yang mana para peserta dituntut agar memberikan respon yang langsung pada saat proses pembelajaran berlangsung.

12) *Laboratory Training*

Sebuah pelatihan yang terdiri atas berbagai kelompok diskusi secara tidak beraturan dimana para peserta dituntut agar menyampaikan persepsi mereka sendiri pada satu atau dengan yang lainnya. Agar membangun sebuah kewaspadaan serta menumbuhkan sensitivitas pada perilaku serta perasaan kelompok maupun orang lainnya merupakan tujuan dari pelatihan ini.

13) *Programmed Group Exercise*

Sebuah pelatihan dimana menuntut para peserta agar menjalankan pekerjaan bersamaan saat menyelesaikan sebuah permasalahan.

## 6. Indikator Pelatihan

Berdasarkan pernyataan Zainal et al. (2018) berbagai indikator pada pelatihan, adalah meliputi:

a. Tujuan

Jenis pelatihan jauh sebelum menetapkan beragam program pelatihan dimana nantinya dijalankan. Pada suatu organisasi dimana membentuk pelatihan agar para pegawainya wajib memahami tujuan atau targetnya



terlebih dahulu dengan dibentuknya pelatihan itu. Dengan memahami tujuan atau sasaran dari penelitian nantinya menyebabkan hasil yang diraih dari pelatihan terbilang efektif serta efisien.

b. Instruktur

Instruktur atau disebut juga pelatih dimana menyediakan materi yang berisi tentang peran krusial di dalam aktivitas pelatihan. Selanjutnya, instruktur tersebut memiliki fungsi yakni menjadi fasilitator di berbagai kegiatan agar menumbuhkan pengetahuan, keterampilan, serta perubahan pada sikap para pegawai yang menjalankan aktivitas pelatihan.

c. Peserta

Peserta ialah aspek krusial pada suatu aktivitas pelatihan. Dikarenakan pada saat menjalankan pelatihan, para peserta wajib menjalankan berbagai seleksi yang sesuai dengan beragam syarat pelatihan yang diadakan. Seluruh peserta wajib memiliki gairah dan hasrat yang besar saat mengikuti beragam kegiatan di pelatihan itu.

d. Materi (bahan)

Jenis materi yang diajarkan saat menjalankan aktivitas pelatihan semestinya dilaksanakan sesuai terhadap target atau sasaran penelitian pada pelatihan yang spesifik. Selain itu, jenis materi yang diaplikasikan wajib senantiasa diperbarui dengan maksud agar para peserta memperoleh materi tentang pelatihan yang cocok terhadap kondisi pada saat ini.

e. Metode

Mengaplikasikan metode yang sejalan terhadap macam materi serta pelatihan sendiri nantinya jauh lebih efektif apabila metode yang dimanfaatkan cocok dan tepat pada tujuan.

f. Lingkungan yang Menunjang

Jenis lingkungan dijalankannya pelatihan yang tepat nantinya menyebabkan para pegawai akan jauh lebih mudah dalam memperoleh pembelajaran materi yang telah disampaikan.

Menurut berbagai indikator dimana telah disajikan melalui beragam sumber ahli, selanjutnya berdasarkan peninjauan yang spesifik pihak penulis sendiri menentukan indikator berdasarkan Zainal et al (2018) dimana dijadikan sebuah

landasan pelatihan pada pelatihan kali ini dimana meliputi: a. tujuan, b. instruktur, c. peserta, d. materi (bahan), e. metode, f. lingkungan yang menunjang.

## **F. Keterkaitan atau Hubungan antar Variabel Penelitian**

### **1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut pernyataan Stoner (2012) sebuah kebersediaan serta kesadaran oleh individu dalam mematuhi segala ketentuan dari suatu organisasi atau perusahaan beserta beragam norma sosial yang telah diterapkan merupakan pengertian dari disiplin kerja. Selanjutnya, disiplin yang tepat ditunjukkan pada seberapa besar perasaan tanggung jawab pada diri seorang karyawan dalam menyikapi pekerjaan atau tugasnya. Sesuai dengan pendapat Sastrohadiwiryo (2018) disiplin sangat penting dengan maksud agar seluruh tenaga kerja mampu mematuhi berbagai kebijakan serta ketentuan dari ketenagakerjaan, mampu menjalankan pekerjaan dengan benar, memanfaatkan serta menjaga sarana dan prasarana beserta barang dan jasa milik suatu perusahaan dengan benar, memiliki perilaku serta menjalankan berbagai tindakan yang dinilai tepat terhadap norma yang telah ditetapkan serta para tenaga kerja sendiri berkemampuan dalam meraih level produktivitas yang dinilai tinggi.

Oleh karena itu disiplin bisa mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Hal ini diperkuat melalui hasil dari penelitian yang dijalankan oleh Mansur dan Marifah (2018) memperlihatkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai dampak positif yang signifikan pada proses kinerja para karyawan pada CV. Samalona Jayapura. Pada penelitian Meilinda Fitriani (2018) menunjukkan bahwasannya ada dampak positif yang signifikan pada proses kinerja para karyawan di PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang.

### **2. Hubungan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan**

Sesuai dengan pernyataan Robbin (2015), sebuah proses dimana turut menetapkan arah, intensitas, serta ketekunan seseorang sebagai sebuah usaha guna meraih tujuan merupakan definisi dari motivasi. Menurut McDougall (2017), salah satu unsur yang krusial saat menetapkan perilaku atau sifat individu, yang juga termasuk perilaku saat kerja merupakan definisi dari motivasi. Dengan maksud agar individu dapat memberikan motivasi terhadap individu lain, dia sendiri wajib mengetahui cara sebuah motivasi tersebut hadir. Motivasi intrinsik sendiri bisa

diartikan sebagai berbagai motif dimana tidak memerlukan rangsangan yang bersumber dari eksternal dalam mobilisasinya dikarenakan telah terdapat dorongan pada diri individu (Sardiman, 2018). Berdasarkan pendapat Gunarsa (2018), motivasi intrinsik ialah sebuah kehendak atau dorongan yang besar dalam diri individu. Menurut Robbins (2018), motivasi intrinsik sendiri dapat dinilai berdasarkan tanggung jawab, penghargaan, prestasi, serta penyempurnaan pada diri sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Indra Suryadi dan Sugito Efendi (2018) motivasi intrinsik secara parsial memberikan dampak positif yang signifikan pada proses kinerja para pegawai Biro Kepegawaian di BKN Jakarta. Pada penelitian yang dijalankan oleh Elsa Nopitasari beserta Herry Krisnandy (2018) menunjukkan bahwasannya motivasi intrinsik dengan sifat parsial memberikan dampak positif yang signifikan pada proses kinerja para karyawan PT Pangarsari Utama Food Industry, Jakarta Timur. Tetapi hasil dari penelitian yang dilakukan Mahfuzil Anwar (2019) menyatakan bahwa motivasi intrinsik tidak memberikan dampak yang signifikan pada proses kinerja para pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin.

### **3. Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan sendiri merupakan jenis pendidikan dimana bertaut pada segala proses pembelajaran guna mendapatkan serta menumbuhkan keterampilan dan keahlian dari luar sistem pendidikan yang telah ditetapkan pada rentang waktu yang tergolong singkat melalui cara yang mana lebih memprioritaskan terjun di lapangan daripada teoritis (Melayu Hasibuan, 2018). Pelatihan sendiri ialah aktivitas yang sangat general untuk dijalankan dikarenakan apabila adanya pelatihan tersebut, para pekerja dilimpahkan ekspektasi untuk mampu lebih produktif dan terampil. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dijalankan Michellyn (2018) bahwasannya pelatihan memberikan dampak positif yang signifikan pada proses kinerja para karyawan di PT Bumi Menara Internusa. Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian yang telah dijalankan Pratiwi (2018) dapat diketahui bahwasannya pelatihan memberikan dampak yang signifikan pada proses kinerja para karyawan pada PT. Aceh Cabang Medan. Hal tersebut berarti sesuai dengan hasil penelitian itu, pihak penulis mampu menarik kesimpulan

bahwasannya makin optimalnya pelatihan, proses kinerja pada para karyawan juga nantinya maju.

Disisi lain, berdasarkan hasil penelitian yang dijalankan Hokgy (2019) dimana memperlihatkan bahwasannya pelatihan tidak memberikan dampak yang signifikan pada proses kinerja para karyawan pada PT. Kharisma Gunamakmur.

### G. Hasil Penelitian yang Sesuai sebagai Rujukan Penelitian

Tabel 2.1 memperlihatkan resume karya penelitian yang sebelumnya dimana memiliki keterkaitan akan judul pada proposal penelitian guna memberikan kemudahan pada pihak peneliti pada saat merangkai proposal penelitian ini.

**Tabel 2.1**

#### **Rangkuman Penelitian yang Relevan**

No	Penelitian, Judul, Tahun	Sumber	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Tri Yudha Ardiyanto dan Dr. Tajuddin Pogo “Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Sharp Electronics Indonesia (divison Customer Satisfaction)” (2021)	Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, [S.l.], v. 5, n. 3, p. 167 - 181, aug. 2021. ISSN 2598-4888	Variabel independen: Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi  Variabel dependen: Kinerja Karyawan  Metode: Regresi linier berganda	Disiplin kerja yang terdiri dari dimensi preventif dan korektif secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sharp Electronics Indonesia (divison Customer Satisfaction).
2.	Hokgy Wicaksono S.	AGORA Vol. 7, No. 2,	Variabel independen:	Terdapat pengaruh yang signifikan

Lanjutan Table 2.1

	<p>“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kharisma Gunamakmur..” (2019)</p>	<p>(2019)  <a href="http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/9568/8639">http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/9568/8639</a></p>	<p>Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja</p> <p>Variabel dependen:                      Kinerja Karyawan</p> <p>Metode: Regresi linier berganda</p>	<p>disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Gunamakmur</p>
3.	<p>Any Isvandiari, Bagus Al Idris “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang” (2018)</p>	<p>Jurnal JIBEKA Volume 12, No 1, 2018: 17 – 22  <a href="https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7">https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7</a></p>	<p>Variabel independen:                      Kepemimpinan, Disiplin Kerja</p> <p>Variabel dependen:                      Kinerja Karyawan</p> <p>Metode: Regresi linier berganda</p>	<p>Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
4.	<p>Mansur. M dan Marifah “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Future Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol.5 (2): 171 177; Maret</p>	<p>Variabel independen:                      disiplin kerja</p> <p>Variabel Intervening:</p>	<p>Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan,</p>

	Melalui Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening” (2018)	2018 www.jurnal.uniyap.ac.id/index.php.futur	kualitas kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan Metode: Analisis Jalur	
5.	Indra Suryadi dan Sugito Efendi “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta” (2018)	Jurnal Ilmu Manajemen Volume 14, No. 2, Juli 2018 <a href="http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.524">http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.524</a>	Variabel independen: Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Variabel dependen: Kinerja Pegawai Metode: Regresi linier berganda	Motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta
6.	Elsa Nopitasari dan Herry Krisnandy “Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi intrinsic dan disiplin kerja terhadap kinerja	Jurnal Ilmu Manajemen Oikonomia 15 Volume 14, No. 1, Januari 2018	Variabel independen: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja	Motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pangansari Utama Food Industry, Jakarta Timur

	karyawan PT Pangansari UtamaFood Industry” (2018)	<a href="http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v14i1.511">http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v14i1.511</a>	Variabel dependen: Kinerja Karyawan  Metode: Regresi linier berganda	
7.	Janet Potu, Victor P. K. Lengkong, Irvan Trang “Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado” (2021)	Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi vol 9, No 2 (2021) <a href="https://doi.org/10.35794/emb.v9i2.33474">https://doi.org/10.35794/emb.v9i2.33474</a>	Variabel independen: Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik  Variabel dependen: Kinerja Karyawan  Metode: Regresi linier berganda	Motivasi internal atau intrinsik secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado.
8.	Ahmad Basuki dan Riska Puspita S “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rsia Yk Madira	Volume 3 Nomor 1 Edisi Februari 2018 ISSN : 2540-816X  <a href="http://dx.doi.org/10.35908/jeq.v3i1.352">http://dx.doi.org/10.35908/jeq.v3i1.352</a>	Variabel independen: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompensasi  Variabel dependen:	Disiplin kerja dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang



	Palembang” (2018)		Kinerja Karyawan  Metode: Regresi linier berganda	
9.	Dipa Teruna Awaloedin, Achmad Cik, Riki Nandean “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. X” (2020)	Jurnal Ilmu dan Budaya, Edisi Khusus Berlian RI 75 Tahun, Vol 41. No 70 <a href="http://dx.doi.org/10.47313/jib.v41i70.925">http://dx.doi.org/10.47313/jib.v41i70.925</a>	Variabel independen: kompensasi, Lingkungan kerja fisik, dan kedisiplinan kerja  Variabel dependen: Kinerja Karyawan  Metode: Regresi linier berganda	Kedisiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	A Nur Insan “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Intrinsik, Work Engagement Dan Kinerja Karyawan” (2017)	Journal Of Business Studies Vol 2, No 1 (2017) ISSN: 2443-3837 <a href="http://journal.uta45jakarta">http://journal.uta45jakarta</a>	Variabel independen: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja  Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

		ac.id/index.php/jbsuta/article/view/782	Metode: Regresi linier berganda	
11.	Ahmad Basuki dan Riska Puspita S “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang” (2018)	Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2, No. 1, Maret 2019, 129-147 <a href="http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO">http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO</a> ISSN 2623-2634 <a href="http://dx.doi.org/10.30596/2Fmaneggio.v2i1.3650">http://dx.doi.org/10.30596/2Fmaneggio.v2i1.3650</a>	Variabel independen: Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan  Variabel dependen: Kinerja Pegawai  Metode: Regresi linier berganda	Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.
12.	Yosef Ferry Pratama, Dian Wismar'ain Ahmad Basuki dan Riska Puspita S “Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja	Business Management Analysis Journal (BMAJ) Vol. 1 No. 1 - Oktober 2018	Variabel independen: Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja  Variabel dependen:	Pelatihan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

	Terhadap Kinerja Karyawan” (2015)	<a href="https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686">https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686</a>	Kinerja Karyawan Metode: Regresi linier berganda	
13.	Wahyudi “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BCA Syariah Mangga Dua Jakarta Utara” (2019)	SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTIO N: Economic, Accounting, Management and Business Vol. 2, No. 3, July 2019 p- ISSN 2615-3009 e-ISSN 2621-3389 <a href="https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399">https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399</a>	Variabel independen: Disiplin, Motivasi  Variabel dependen: Kinerja Karyawan  Metode: Regresi linier berganda	Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Sumber: Beberapa Jurnal)

## H. Kerangka Hipotesis

Variabel bebas atau independen di dalam penelitian ini ialah disiplin ( $X_1$ ), motivasi intrinsik ( $X_2$ ), dan pelatihan ( $X_3$ ) dan variabel terikat adalah proses kinerja para karyawan ( $Y$ ). Pada penelitian ini, pihak penulis nantinya menjalankan pengujian serta menelusuri apakah terdapat dampak di antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Gambar 2.1



## I. Hipotesis

Hipotesis yang mana sesuai dengan pernyataan Kurniawan beserta Puspitaningtyas (2016: 51) merupakan sebuah jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan dari permasalahan dimana sebelumnya telah ditetapkan mana saja yang dibutuhkan untuk dijalankan pengujian akan kebenarannya dimana dilandasi oleh kerangka konseptual dari penelitian melalui pemikiran deduksi dimana dibutuhkan untuk dijalankan pengujian akan kebenarannya dengan uji statistik. Maka selanjutnya, bisa diambil rumusan sebuah hipotesis yang akan dijalankan, yakni:

- H1 : Disiplin kerja memberikan dampak positif yang signifikan pada proses kinerja para karyawan di PT Agriculture Construction Kota Bogor.
- H2 : Motivasi intrinsik memberikan dampak positif yang signifikan terhadap proses kinerja para karyawan pada PT Agriculture Construction Kota Bogor.
- H3 : Pelatihan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap proses kinerja para karyawan di PT Agriculture Construction Kota Bogor.

