

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Iqbal Arraniri *et al.*, (2021) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan manajemen sumber daya manusia menurut Erin, (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat

Berdasarkan berbagai definisi menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway dalam Muammar *et al.* (2018) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi

dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer ini mencapai tujuannya.
- d. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- e. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- f. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun menurut Hasibuan (2016) dalam Nadhira (2020) dua fungsi dari manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

- a. Fungsi Manajerial
 1. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
 2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan

kerja, delegasi, wewenang, integritas dan kordinasi dalam bagan organisasi (*organizational chart*)

3. Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau berkerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan perusahaan dan berkerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

b. Fungsi Operasional

1. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.
2. Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

4. Pengintergrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
5. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau berkerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal.
6. Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
7. Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

B. Kinerja

1. Pengertian

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai atau karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan. Nadhira (2020) menyatakan, kinerja pada

dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Sedangkan Rahayu, (2015) menyatakan, Kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap orang penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kinerja, karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerjanya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai atau karyawan. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadidapat dievaluasi dengan baik.

2. Karakteristik

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut Mangkunegara dalam Cori &Purnama(2019):

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan reencana yang telah diprogramkan.

3. Tujuan kinerja

Menurut Rivai (2010) dalam Ataunur & Ariyanto (2016) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.
- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- i. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

4. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kasmir (2016) dalam Dewangga & Rahardja (2022) mencantumkan elemen-elemen berikut sebagai elemen yang mempengaruhi kinerja:

- a) Bakat, yang dibutuhkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan disebut kemampuan dan keahlian. Semakin banyak keterampilan dan pengetahuan yang Anda miliki, semakin besar

kemungkinan Anda menyelesaikan tugas secara akurat dan sesuai dengan standar. Ini menyiratkan bahwa personel dengan kemampuan yang ditingkatkan dan kinerja yang lebih baik akan disediakan. Oleh karena, kinerja seseorang akan tergantung pada keterampilan dan pengetahuannya.

- b) Pengetahuan tentang tempat kerja, adalah pengetahuan. Jelas bahwa pengetahuan pekerjaan akan berdampak pada kinerja karena seseorang dengan pengetahuan pekerjaan yang kuat akan memberikan hasil kerja yang baik, begitu pula sebaliknya.
- c) Rencana kinerja, adalah jadwal kerja yang akan membantu mencapai tujuannya. Ini menyiratkan bahwa desain cerdas pekerjaan akan membuatnya lebih mudah untuk melakukan tugas dengan cepat dan akurat. Demikian pula sebaliknya maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.
- d) Kepribadian, khususnya kepribadian seseorang atau kualitas yang mereka miliki. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
- e) Memotivasi seseorang untuk bekerja adalah mendorong mereka untuk melakukannya. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari

perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

- f) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mengendalikan, mengarahkan, dan memerintahkan para pengikutnya untuk melaksanakan suatu tugas atau kewajiban tertentu.
- g) Gaya kepemimpinan seorang pemimpin mengacu pada bagaimana dia berinteraksi dengan mengelola bawahannya.
- h) Kebiasaan atau konvensi yang dianut dan dipegang oleh suatu korporasi atau organisasi disebut sebagai budaya organisasi. Kebiasaan atau norma mengatur tindakan yang biasanya diterima dan diikuti oleh semua anggota bisnis atau organisasi.
- i) Bagian seseorang dalam menjadi puas, atau sentimen mereka seperti sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan, disebut kepuasan kerja. Kepuasan dan kesenangan karyawan di tempat kerja juga akan menghasilkan hasil kerja yang baik.
- j) Suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja membentuk lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruang, desain, infrastruktur, dan hubungan kerja dengan karyawan lain.
- k) Loyalitas karyawan adalah komitmen untuk terus bekerja dan mendukung perusahaan tempat mereka bekerja. Loyalitas ini ditunjukkan dengan berusaha keras meskipun bisnis sedang berjuang.

l) Kepatuhan terhadap aturan atau standar tempat kerja dalam komitmen. Pemenuhan janji karyawan adalah definisi lain dari komitmen.

m) Disiplin kerja adalah upaya yang dilakukan seseorang untuk menjalankan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Dalam situasi ini, disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu, seperti selalu datang ketempat kerja tepat waktu. Kinerja kemudian akan dipengaruhi oleh disiplin kerja, yaitu melakukan apa yang diarahkan kepadanya sesuai dengan petunjuk yang harus dilaksanakan oleh pekerja yang dihukum.

Menurut Setiawan *et al.* (2020), pencapaian kinerja didukung atau dipengaruhi beberapa faktor antara lain Disiplin, Kompetensi dan Pelatihan.

5. Indikator kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) dalam Puspita & Widodo (2020) indikator yang terdapat dalam kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan tugas yang harus dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan

pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggungjawab

Tanggungjawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Prayogi et al., (2016) menyatakan, disiplin kerja merupakan salah satu variabel penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, oleh sebab itu disiplin sangat penting dalam sistem organisasi yang bertujuan untuk meminimalisir kesalahan, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggungjawabnya. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya baik secara sukarela maupun terpaksa. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Rivai dan Sagala (2013) dalam Suryawan & Salsabilla (2022) menyatakan, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa konsep ini mengacu pada kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam mengikuti dan mentaati norma-norma dan peraturan perusahaan dan bahwa setiap karyawan yang melanggar peraturan tersebut akan menghadapi konsekuensi.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki sejumlah tujuan yang hendak dicapai, antara lain:

1. Menaati peraturan, keputusan, maupun norma yang berlaku di perusahaan.

Agar seluruh pegawai yang ada di perusahaan mampu bersikap dan berperilaku bijaksana di tempat kerja, yaitu dengan menaati berbagai peraturan, keputusan, maupun norma yang berlaku di perusahaan.

2. Memelihara nilai-nilai budaya organisasi perusahaan

Nilai-nilai budaya organisasi yang telah dibangun oleh founding father perusahaan akan terpelihara dengan adanya disiplin kerja karena setiap pegawai akan merasa bertanggung jawab untuk memeliharanya.

3. Menyesuaikan tujuan individu pegawai dengan tujuan perusahaan

Disiplin kerja mampu menjamin adanya kesesuaian antara tujuan tiap-tiap individu pegawai dan tujuan perusahaan sehingga tujuan keduanya mampu bersinergi dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

4. Menciptakan situasi yang kondusif

Disiplin kerja mampu menciptakan situasi yang kondusif dalam rangka

mencapai tujuan bersama sehingga kinerja pegawai maupun perusahaan akan meningkat.

5. Menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi

Pegawai mampu menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi sesuai dengan tujuan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

6. Membangun dan memelihara hormat serta saling percaya

Disiplin kerja mampu membangun dan memelihara rasa hormat serta saling percaya antara pegawai dengan organisasi maupun antara pegawai dengan level jabatan rendah dengan pemimpin.

3. Indikator Disiplin

Menurut Rivai (2013) dalam Sartono Sinambela*, Parel Naibaho, Erwin Simanjuntak (2021) indikator disiplin kerjanya, sebagai berikut:

1. Kehadiran

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan hadir tepat waktu, begitupun sebaliknya jika karyawan dengan disiplin kerja rendah akan terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan

kepadanya sesuai prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja.

D. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan H.Aditya, Utami Rifqi & Ruhana, (2015) pelatihan merupakan merupakan proses peningkatan dan usaha untuk menyempurnakan bakat-bakat, ketrampilan, kecakapan, kemampuan dan keahlian karyawan dalam menghadapi tugas-tugas pekerjaannya serta guna mewujudkan tujuan perusahaan. Kaswan (2016:2) dalam Sartika (2022) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih efektif.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan

menggunakan prosedur yang sistematis agar karyawan mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam mengerjakan tugas.

2. Manfaat Pelatihan

Menurut Simora (1999:349) dalam Triasmoko et al., (2014), ada beberapa manfaat dari program pelatihan diantaranya:

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

3. Indikator Pelatihan

Menurut Magkunegara (2016) dalam Hendra (2020), terdapat beberapa indikator dalam pelatihan, antara lain:

1. Instruktur

Para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, professional dan berkompeten.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu

dan kualifikasi yang sesuai.

3. Materi

Materi pelatihan harus *up to date* agar peserta selalu memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan SDM yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditentukan dan ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria terperinci dan terukur.

E. Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Menurut Prayogi et al., (2016) menyatakan, kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan Barbazette (2005) dalam Destiani (2016) menyatakan, bahwa kompetensi didasarkan pada dua hal, yaitu apa yang dilakukan oleh pegawai dan perilaku yang dapat

diamati. Jika pegawai berkompeten, kinerja yang ditampilkan tersebut akan luar biasa.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa keterampilan, pengetahuan dan faktor individu lainnya yang dapat dilihat dari sikap atau perilaku dalam menghasilkan kinerja.

2. Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer (2023) dalam Herachwati & Dinita S (2012) kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu motif (*motive*), watak (*traits*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*), dan ketrampilan (*skill*). Kompetensi ketrampilan dan pengetahuan cenderung tampak karena mudah untuk dikembangkan, misalnya melalui pengalaman atau pelatihan. Kompetensi konsep diri, watak, serta motif lebih bersifat tersembunyi dan berperan sebagai sumber kepribadian, serta lebih sulit untuk dikembangkan.

1. Motif

Karakteristik motif merupakan gambaran diri pegawai tentang sesuatu yang dipikirkan atau yang diinginkan dan merupakan dorongan untuk melakukan tindakan guna memenuhi keinginannya.

2. Watak

Karakteristik watak merupakan karakteristik mental pegawai dan konsistensi respons terhadap rangsangan, tekanan, situasi, serta informasi.

3. Konsep diri

Karakteristik konsep diri merupakan gambaran pegawai tentang sikap, nilai-nilai, dan bayangan diri terhadap pekerjaan, tugas, atau jabatan yang dihadapinya untuk dapat diwujudkan melalui kerja serta usahanya.

4. Pengetahuan

Karakteristik pengetahuan merupakan kemampuan pegawai yang terbentuk dari informasi yang diterimanya. Pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang memprediksi apa yang dapat mereka lakukan, bukan apa yang akan mereka lakukan.

5. Ketrampilan

Karakteristik ketrampilan merupakan kemampuan pegawai untuk melakukan tugas fisik atau mental.

Pegawai yang berkompeten dan professional harus mampu menunjukkan karakteristiknya berupa:

1. Mampu mengemban tugas dan pekerjaan yang mendalam tentang tugas dan pekerjaan secara rasional.
2. Memiliki pengetahuan yang mendalam tentang tugas dan pekerjaan yang diembannya.
3. Menguasai teknik-teknik menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan lebih efektif serta efisien.
4. Memahami standar dan prosedur tugas serta pekerjaan yang ada di perusahaan dengan baik.

5. Memiliki daya tahan dan konsistensi yang tinggi dalam mengemban tugas serta pekerjaannya.
6. Memiliki kewenangan yang memancar atas penguasa perangkat kompetensi yang dalam batas tertentu dapat didemonstrasikan dan teruji sehingga memungkinkan memperoleh pengakuan dari pihak berwenang.
7. Menjadi dan memiliki relasi yang tergabung dalam organisasi profesi.
8. Berorientasi pada proses dan hasil yang saling mendukung sehingga tugas serta pekerjaan yang diembannya lebih optimal.

3. Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2016) dalam Hermawati *et al.*, (2022) ada beberapa indikator pada kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Motif

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2. Sifat

Watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana merespon suatu dengan cara tertentu.

3. Konsep diri

Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang

4. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik, pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kompetensi yang menjadi rujukan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Inggritz (2019)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lestarindo Perkasa	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: 1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, 2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2.	Hokgy (2019)	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kharisma Guna makmur	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: 1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, 2. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja 3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3.	Yogi (2020)	Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa:

		CV. Arys Mikro Sukawati, Gianyar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4.	Pradnya (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Kota Denpasar	<p>Hasil penelitiannya yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, 2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5.	Anggia (2021)	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kayaba Indonesia	<p>Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja 2. Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja.
6.	Rahmat (2021)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Displin Kerja pada Kinerja Karyawan PT Surya Yoda Indonesia	<p>Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

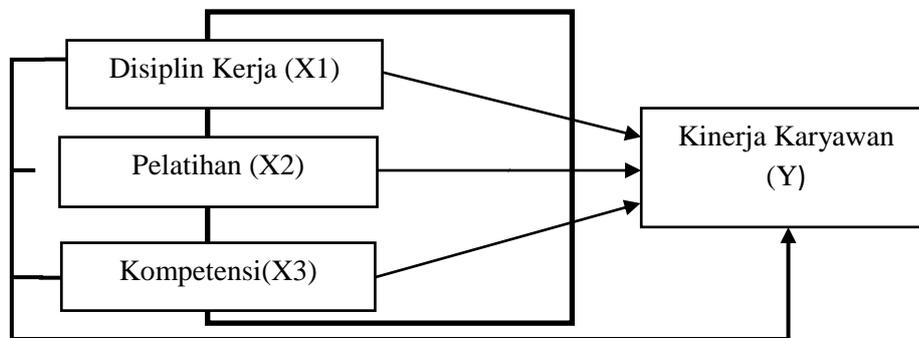
H. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiono (2017:60) kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran ini disusun berdasarkan hasil pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para penelilitainnya.

Pada penelitian ini, variabel yang diteliti adalah Disiplin sebagai variabel bebas pertama (X1), Pelatihan sebagai variabel bebas kedua (X2), dan Kompetensi sebagai variabel bebas ketiga (X3) serta Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y1). Skema kerangka berpikir, seperti pada Gambar 2.1 sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



Keterangan:

Pengaruh secara parsial : —————>

Pengaruh secara simultan : —————>

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang kebenarannya masih diuji. Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Disiplin, pelatihan dan kompetensi, kinerja karyawan PT Timor Sejahtera cukup baik.

- H2: Disiplin, pelatihan dan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Timor Sejahtera.
- H3: Disiplin, pelatihan dan kompetensi secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Timor Sejahtera.