

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah referensi penelitian penulis yang berupa kesimpulan dari teori ilmiah yang teruji, serta didukung dengan fakta yang empiris sehingga dapat digunakan sebagai evaluasi penelitian yang dilakukan. Dapat terlihat penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi pada tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Judul	Variabel dan Tujuan Penelitian	Populasi dan Sampel	Hasil Penelitian
1.	Suwanto, (2019) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan	Variabel Bebas: Disiplin Kerja Motivasi Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan	Populasi: Seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan Sampel: 57 Responden Alat Analisis: Regresi	Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
2.	Hasibuan & Silvy, (2019)	Variabel Bebas: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja	Populasi:	Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan

No.	Nama Peneliti dan Judul	Variabel dan Tujuan Penelitian	Populasi dan Sampel	Hasil Penelitian
	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Terikat: Kinerja Karyawan Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya Binjai.	Karyawan PT. Mewah Indah Jaya Binjai Sampel: 42 Responden Alat Analisis: Regresi	Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
3.	Tyas dan Sunuharyo, (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina	Variabel Bebas: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan	Populasi: Karyawan PT. Pertamina RU IV Cilacap Sampel: 93 Responden Alat Analisis: Regresi	Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Nama Peneliti dan Judul	Variabel dan Tujuan Penelitian	Populasi dan Sampel	Hasil Penelitian
	(persero) Refinery	kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pertamina		
4.	Fathurahman dan Ahman, (2020) Pengaruh Pelatihan Sdm Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Attarakha Photography Bandung	Variabel Bebas: Pelatihan, Budaya Organisasi Variabel Terikat: Kinerja Karyawan Variabel Mediasi: Disiplin Kerja Mengetahui pengaruh pelatihan SDM dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi disiplin kerja	Populasi: Karyawan Attarakha Photography Bandung Sampel: Seluruh karyawan di Attarakha Photography Bandung Alat Analisis: SmartPLS	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Mazidah, (2018) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening	Variabel Bebas: Pelatihan, Motivasi Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan Variabel Mediasi: Disiplin Kerja Mengetahui pengaruh	Populasi: Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Sampel: 72 Responden Alat Analisis: SmartPLS	Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pelatihan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

No.	Nama Peneliti dan Judul	Variabel dan Tujuan Penelitian	Populasi dan Sampel	Hasil Penelitian
		pelatihan dan motivasi terhadap kkinerja karyawan melalui disiplin kerja		terhadap kinerja karyawan
6.	Sulaefi, (2017) Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan	Variabel Bebas: Pelatihan Pengembangan Variabel Terikat: Kinerja Karyawan Variabel Mediasi: Disiplin Kerja Mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan	Populasi: Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STTP) Magelang Sampel: 80 Responden Alat Analisis: Analisis Path	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Wahyudi, (2021) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja	Variabel bebas: Pelatihan Variabel Terikat: Kinerja Karyawan Variabel Mediasi: Disiplin Kerja menguji pengaruh	Populasi: Karyawan PT. Tunas Toyota Serang Sampel: 84 Responden Alat Analisis: SmartPLS	Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Disiplin kerja berpengaruh

No.	Nama Peneliti dan Judul	Variabel dan Tujuan Penelitian	Populasi dan Sampel	Hasil Penelitian
		pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja		positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Sudrajat, (2020) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Bebas: Pelatihan, Pengembangan karir Variabel Terikat: Kinerja Karyawan Menganalisis pengaruh Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Arthindo Utama	Populasi: Karyawan Arthindo Utama Sampel: 30 Responden Alat Analisis: Regresi	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Wotulo et al., (2018) Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Bebas: Pelatihan, Pengembangan karir, Kompetensi Variabel Terikat: Kinerja Karyawan Mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja	Populasi: Karyawan PT. Bank Sulutgo Pusat Manado Sampel: 85 Responden Alat Analisis: Regresi	Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

No.	Nama Peneliti dan Judul	Variabel dan Tujuan Penelitian	Populasi dan Sampel	Hasil Penelitian
10.	Rozi dan Puspitasari, (2021) Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel Bebas: Pengembangan karir, Pelatihan Variabel Terikat: Kinerja Karyawan Mengetahui pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai	Populasi: Karyawan Dinas Perhubungan Kota Serang Sampel: 70 Responden Alat Analisis: Regresi	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Persamaannya adalah menggunakan variabel independen pelatihan, variabel dependen kinerja karyawan, dan variabel mediasi disiplin kerja. Adapun perbedaan yang terdapat pada objek penelitian, dan beberapa penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel mediasi yaitu disiplin kerja.

B. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016) kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku dalam suatu pekerjaan di perusahaan. Kemudian Mangkunegara

(2016) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang diperoleh karyawan per satu periode waktu dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan amanah yang diberikan perusahaan kepadanya.

Hanafi & Yohana (2017) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah fungsi dari kemampuan dan motivasi yang terdiri dari keterampilan, pelatihan, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dan motivasi yang digunakan sebagai kekuatan batin untuk mendorong karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan definisi kinerja menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan proses pekerjaan yang dibebankan kepadanya untuk mencapai hasil yang optimal bagi perusahaan baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak hal, antara lain yang dikemukakan oleh Kasmir (2018) yakni kompensasi, jenjang karir, citra karyawan, pelatihan kerja dan juga disiplin kerja. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Kompensasi

Penghargaan atau pemberian upah yang diberikan organisasi pada karyawannya, karyawan dengan prestasi atau memiliki kinerja yang bagus atau baik pasti akan mendapatkan balas jasa yang baik.

b) Jenjang Karir

Perusahaan memberikan penghargaan pada karyawannya yang mempunyai kinerja baik, dengan adanya kinerja dari karyawan yang baik maka akan diberikan kenaikan karir.

c) Citra Karyawan

Citra merupakan cara pandang akan individu atau karyawan karena telah melakukan sesuatu, maka dengan adanya kinerja dari karyawan yang baik, karyawan bakal mendapatkan penghargaan dan orang lain akan menjadikannya cerminan untuk menjadi teladan.

d) Pelatihan Kerja

Kualitas yang dimiliki oleh karyawan tentu dapat terus ditingkatkan dengan memberikan pelatihan kerja pada karyawannya. Pelatihan yang diberikan dapat dilakukan secara berkala maupun saat diawal karyawan mulai bekerja.

e) Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada karyawan dalam bekerja menjadi hal penting yang dapat berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan memiliki tingkat disiplin dapat meningkatkan kinerja yang diberikan kepada perusahaan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Henry (2015) yaitu :

a) Faktor individu yang terdiri dari kemampuan kerja dan latar belakang karyawan tersebut

b) Faktor psikologis yang mencakup pelatihan, kepribadian, dan motivasi

- c) Faktor lingkungan organisasi yang terdiri dari bentuk pekerjaan, kepemimpinan, dan pengembangan karir

c. Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2016) menjelaskan bahwa kinerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

a) Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur melalui pemahaman karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas melalui keterampilan dan kemampuan karyawan pada pekerjaan tersebut.

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan karyawan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah produksi yang diselesaikan per periode waktu tertentu.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas kerja yang diselesaikan oleh karyawan sesuai batas waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dilihat dari hasil kerja serta cara karyawan dalam memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

d) Tanggung jawab

Sebuah bentuk tanggung jawab yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa pelatihan adalah upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan tertentu. Pelatihan dilakukan karena semakin berkembangnya teknologi sehingga pemberian pelatihan kepada karyawan dengan harapan karyawan dapat lebih kompetitif untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pelatihan merupakan program yang dimaksudkan untuk merangsang atau mendorong individu dalam rangka menambah keterampilan mereka saat menjalankan pekerjaan yang spesifik serta untuk mendapatkan ilmu dan penafsiran umum tentang lingkungan kerja dan organisasi secara keseluruhan (Sofyandi, 2013). Pelatihan dirancang agar karyawan mendapatkan ilmu dan keahlian yang berguna untuk perusahaan.

Menurut Khurotin & Afrianty (2018) pelatihan merupakan siklus jangka pendek yang menggunakan metode terstruktur dan terkoordinasi dimana karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan tertentu. Jalur yang ditempuh oleh karyawan dengan waktu yang relatif singkat serta jadwal yang telah terorganisir untuk meningkatkan maupun menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan pada batas yang telah ditentukan. Pelatihan adalah proses keterampilan mengajar dan memberikan informasi dan sikap yang diperlukan untuk memenuhi tugas mereka sesuai dengan standar kerja. Sebuah tahap dimana karyawan diajar untuk menambah

wawasan serta ilmu yang dibutuhkannya untuk menjalankan tugas yang sedang dikerjakan olehnya (Pawastri *et al.*, 2018).

b. Tujuan Pelatihan

Menurut Marwansyah (2016) tujuan dari pelatihan adalah agar karyawan yang berada dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan, mencegah kerusakan keterampilan pada semua tingkat organisasi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan

Menurut Rivai (2014) ada faktor-faktor yang mempengaruhi proses pelatihan dan perlu untuk dipertimbangkan yaitu:

a) Materi program pelatihan

Materi disusun berdasarkan kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan materi yang diberikan haruslah sesuai dengan kebutuhan pelatihan yang akan diberikan kepada peserta.

b) Metode yang digunakan

Metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan perusahaan

c) Kemampuan instruktur pelatihan

Mencari sumber-sumber informasi yang lebih detail terkait kemampuan instruktur akan berguna dalam proses melaksanakan pelatihan.

d) Peserta pelatihan

Sangat penting untuk perusahaan dalam memperhitungkan tipe dan jenis pekerjaan karyawan yang akan diberikan program pelatihan kerja.

- e) Sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran

Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif

- f) Evaluasi pelatihan

Setelah melakukan proses pelatihan sepatutnya perusahaan melakukan evaluasi dari hasil yang di dapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir

d. Indikator pelatihan

Mangkunegara (2016) mengemukakan beberapa indikator pelatihan, antara lain:

- a) Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus jelas dan dapat diukur, oleh sebab itu pelatihan yang dilakukan harus bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian agar karyawan dapat mencapai kinerja yang optimal serta dapat meningkatkan pengetahuan karyawan tentang etika kerja yang dapat digunakan didalam perusahaan. Tujuan pelatihan juga harus disosialisasikan kepada karyawan agar mereka dapat memahami pelatihan tersebut.

- b) Materi

Materi harus sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai oleh perusahaan, sehingga karyawan dapat memahami dan mengimplementasikan hasil dari pelatihan kepada permasalahan yang terjadi di perusahaan.

c) Metode

Metode pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

d) Peserta

Peserta pelatihan adalah karyawan yang telah memenuhi kualifikasi dan persyaratan tertentu, atau karyawan yang mendapat rekomendasi dari pemimpin perusahaan.

e) Instruktur

Pelatih atau instruktur yang akan memberikan pelatihan kepada karyawan harus kompeten, ahli, dan memiliki kemampuan yang memadai sesuai dengan bidangnya, sehingga mampu mengajar dengan baik dan membangkitkan motivasi peserta pelatihan.

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Hasibuan (2017) menyatakan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Setyawati et al. (2018) mendefinisikan disiplin adalah inisiatif seseorang mematuhi seluruh aturan dan standart umum yang relevan, disiplin yang baik mewakili tingkat tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang berguna meningkatkan motivasi kerja, semangat dalam menjalankan pekerjaannya, dan untuk mencapai tujuan organisasi. Kemudian Idris & Sari (2019) menjelaskan disiplin adalah metode yang dipakai oleh manajer sebagai alat berinteraksi dengan pekerja sehingga mereka siap untuk

merubah perilaku dan sebagai tindakan untuk meningkatkan pengetahuan serta kemauan untuk mengikuti seluruh aturan perusahaan dan norma yang berlaku.

b. Bentuk Disiplin

Menurut Maskarto & Tachyan (2018) terdapat 3 bentuk disiplin kerja, antara lain:

a) Disiplin pencegahan (*preventive discipline*)

Perilaku karyawan yang menghindari pelanggaran dengan patuh terhadap aturan maupun standart yang ada

b) Disiplin perbaikan (*corrective discipline*)

Tahap yang digunakan setelah terjadinya suatu pelanggaran

c) Disiplin progresif (*progressive discipline*)

Usaha memberi karyawan kesempatan agar dapat mengoreksi diri sebelum menerapkan sanksi atau hukuman

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Singodimedjo (2010) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya:

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila dia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikontribusikan kepada perusahaan, bila karyawan

menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana dia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan-perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan

Bila ada karyawan yang melanggar disiplin maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan Tindakan terhadap pelanggaran disiplin kerja.

e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan.

- f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan lainnya, seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya dan sebagainya.

- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Saling menghormati satu sama lain saat berada dilingkungan kerjaan, sering mengikuti pertemuan yang diadakan perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaan, selalu hidup terjadwal dengan teratur, dan selalu melaksanakan tugas dengan baik.

d. Indikator-indikator disiplin

Menurut Agustini, (2019) terdapat lima faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seseorang, yaitu:

- a) Tingkat kehadiran

Kehadiran menjadi indikator terciptanya disiplin kerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan semakin tinggi tingkat kehadiran karyawan maka karyawan tersebut memiliki disiplin yang tinggi. Sebaliknya jika karyawan sering tidak masuk kerja atau melakukan mangkir kerja maka disiplin kerja pada karyawan tersebut rendah.

b) Tata cara kerja

Setiap perusahaan memiliki standar kerja dan peraturan masing-masing. Sebagai karyawan diwajibkan untuk selalu menerapkan standar kerja perusahaan. Hal ini dilakukan untuk menjaga kondisi kerja tetap kondusif dan berjalan dengan keinginan.

c) Taat pada peraturan

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menaati dan mengikuti peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Ketaatan karyawan pada peraturan yang ada dapat membantu dalam mencapai hasil kerja yang diinginkan. Sehingga dapat menghindari kesalahan dalam bekerja.

d) Kesadaran bekerja

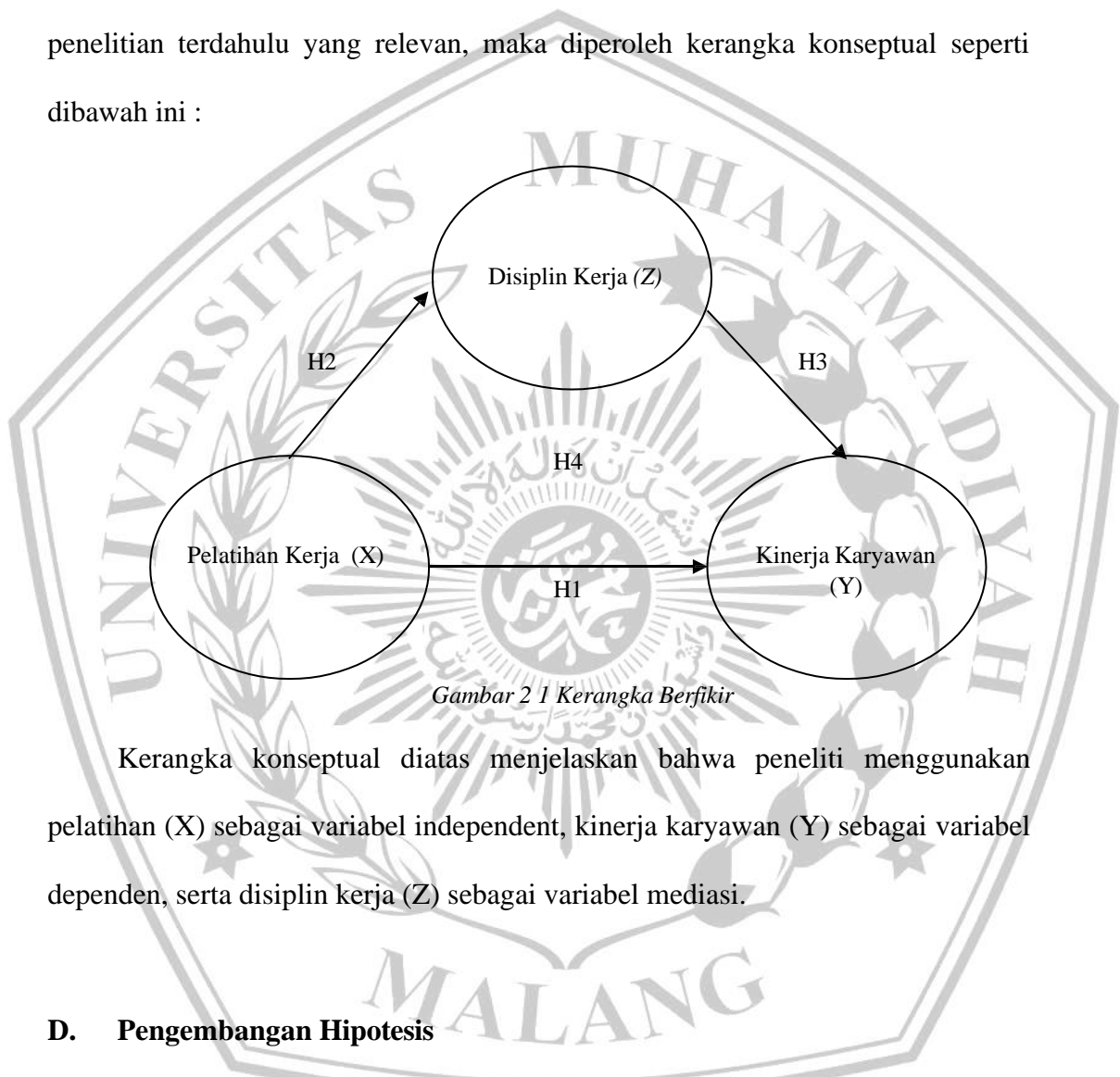
Kesadaran untuk bekerja merupakan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk bekerja dengan sukarela. Hal ini dilakukan dengan menaati peraturan dan sadar untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan tanpa adanya paksaan. Adanya kesadaran untuk menyelesaikan tugas akan berdampak baik bagi kemajuan perusahaan.

e) Tanggung jawab

Sebagai karyawan diperlukan tanggung jawab dalam bekerja. Tanggung jawab merupakan kesediaan dari karyawan untuk bertanggung jawab atas hasil kerja agar sesuai dengan ketentuan perusahaan. Karyawan juga harus bertanggung jawab atas kelengkapan sarana dan prasarana di perusahaan.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran diperlukan sebagai landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian. Dari rumusan masalah penelitian dan kajian studi literatur review dari penelitian terdahulu yang relevan, maka diperoleh kerangka konseptual seperti dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Kerangka konseptual diatas menjelaskan bahwa peneliti menggunakan pelatihan (X) sebagai variabel independent, kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen, serta disiplin kerja (Z) sebagai variabel mediasi.

D. Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Sudrajat, (2020) membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan kerja maka dapat

meningkatkan kinerja pada karyawan. penelitian serupa yang dilakukan oleh Wotulo *et al.*, (2018) membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rozi dan Puspitasari, (2021) membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Hubungan pelatihan dengan disiplin kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Sulaefi, (2018) membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan kerja maka dapat meningkatkan disiplin kerja pada karyawan. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Mazidah, (2018) membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi, (2021) membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja.

H2: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

3. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Suwanto, (2019) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin pada karyawan maka dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Hasibuan dan Silvy, (2019) membuktikan bahwa disiplin kerja

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tyas dan Sunuharyo, (2018) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Disiplin kerja dalam memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Fathurahman dan Ahman, (2020) membuktikan bahwa disiplin kerja dapat memediasi hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan ketika pelatihan tinggi maka disiplin kerja juga akan tinggi, dan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan berdampak pada meningkatnya kinerja pada karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mazidah, (2018) yang membuktikan bahwa disiplin kerja dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Wahyudi, (2021) juga membuktikan bahwa disiplin kerja dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

H4: Disiplin kerja dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.