

BAB II

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Motivasi Kerja

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. (Reksohadiprodo dan Handoko, 2006: 192). Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Tiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi.

Motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut: (Reksohadiprodo dan Handoko, 2006: 201)

1. Jaminan sosial tenaga kerja, dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja maka karyawan akan lebih aman sehingga motivasi kerja menjadi naik atau meningkat.
2. Kepemimpinan yang baik, karyawan akan lebih senang dan terpacu untuk kerja jika pemimpin mereka bersikap dengan baik.
3. Hubungan antar pribadi dan penyelia dalam perusahaan atau organisasi, karyawan lebih nyaman bekerja apabila mereka bisa menjaga hubungan baik dengan karyawan lain ataupun dengan pimpinan mereka.
4. Penghargaan, promosi/kenaikan pangkat, karyawan akan lebih termotivasi dalam pekerjaan apabila mendapatkan penghargaan ataupun dapat dipromosikan.
5. Aktualisasi diri, karyawan akan mengembangkan potensi, kreativitas ataupun imajinasinya, apabila mereka termotivasi.
6. Adanya pengarahan yang diberikan pimpinan membuat karyawan lebih termotivasi.
7. Kondisi kerja yang menyenangkan dalam suatu perusahaan atau organisasi membuat karyawan senang dalam bekerja.

Teori Abraham Maslow (dalam Priansa, 2014: 205-212) membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, bernafas.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan untuk mereka memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4. Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain dalam lingkungannya.

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

Kebutuhan untuk kegunaan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik

2.1.2. Pelatihan

Pelatihan dapat didefinisikan sebagai rencana dari suatu organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan (Hariandja, 2012). Namun, pelatihan konseptual juga dapat mengubah sikap karyawan terhadap pekerjaan. Hal ini disebabkan pemahaman karyawan atas karyanya juga berubah, karena sikap seseorang memiliki elemen kognitif dari keyakinan dan pengetahuan seseorang terhadap suatu objek, kasih sayang perasaan seseorang terhadap objek sebagai hasil dari pengetahuan dan keyakinannya, dan kecenderungan tindakan terhadap objek, yang diperoleh akan dapat mengubah sikap seseorang.

Ada beberapa alasan mengapa pendidikan pelatihan harus dilakukan dari kegiatan manajemen sumber daya manusia: Karyawan yang baru direkrut sering belum memahami dengan tepat bagaimana melakukan pekerjaan itu. Perubahan

lingkungan kerja termasuk perubahan teknologi dan tenaga kerja. Meningkatkan daya saing perusahaan, kinerja karyawan, meningkatkan produktivitas dan layanan kepada masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2014) pelatihan adalah upaya untuk mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan organisasi yang diinginkan. Upaya ini dilakukan melalui peningkatan keterampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan dengan menambahkan pengetahuan dan keterampilan dan mengubah sikap. Karyawan adalah kekayaan organisasi yang paling berharga karena, dengan segala potensinya, karyawan dapat terus dilatih, sehingga menjadi lebih efisien, pencapaian menjadi lebih optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dan organisasi yang diinginkan menyebabkan kebutuhan organisasi untuk menjembatani kesenjangan, salah satu cara pelatihan. Diharapkan bahwa semua potensi karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya jurang akan berkurang atau tidak terjadi lagi jurang pemisah. Pada dasarnya program pelatihan diselenggarakan dengan tujuan mengurangi atau menghilangkan kesenjangan antara ketentuan posisi dan kemampuan karyawan. Pelatihan harus dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan mengubah perilaku karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:62)

1. Jenis pelatihan
2. Tujuan pelatihan
3. Materi
4. Metode pelatihan
5. Kualifikasi pelatihan
6. Kualifikasi peserta
7. Waktu (banyaknya sesi)

Sasaran pelatihan dan pengembangan SDM menurut Sutrisno (2011:69) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan Produktivitas

Pelatihan dapat meningkatkan performance kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Kalau level of performance-nya naik/meningkat, maka berakibat peningkatan pada produktivitas

b. Meningkatkan Mutu Kerja

Peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi.

c. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM

Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan, maka akan secara mudah diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam perusahaan.

d. Meningkatkan moral kerja

Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.

e. Menjaga kesehatan dan keselamatan

Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain dari pada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tentram.

f. Menunjang pertumbuhan pribadi

Dimaksudkan bahwa program pelatihan yang tepat sebenarnya member keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri.

2.1.3. Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, tidak pada karyawan sebagai pribadi (Simamora, 2015)

Sedangkan menurut Hasibuan (2017) bahwa disiplin adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin

karyawan, semakin tinggi kinerja kerja yang dapat dicapai seorang karyawan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Menurut Mangkunegara (2013) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

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

Sedangkan menurut Sutrisno (2011), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seseorang merupakan ungkapan dari fenomena psikologis seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya berdasarkan persepsi yang bersangkutan terhadap berbagai dimensi lingkungan pekerjaan, antara lain : tugas-tugas yang dilakukan, rekan sekerja, lingkungan kerja dan kompensasi pekerjaan (Gibson et al, 2011: 46).

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional individu, dimana pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut persepsi dan pandangan karyawan itu sendiri (Handoko, 2014).

Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda tergantung dari sudut mana la melihat. Perbedaan tersebut antara lain dalam hal: (Gibson et al, 2011: 48)

1. Pekerjaan merupakan pusat perhatian hidup
2. Partisipasi dalam pekerjaan
3. Memandang pekerjaan sebagai pusat harga diri
4. Memandang pekerjaan sesuai dengan konsep pribadi. Tidak terlibatnya seseorang dalam suatu pekerjaan, tidak dapat diharapkan untuk mencapai tingkat kepuasan yang sama dengan mereka yang terlibat.

Kepuasan kerja menurut Newstrom (2011) adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Namun kepuasan bukan merupakan motivator yang kuat, karena banyak karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi, namun produktivitasnya rata-rata. Kepuasan kerja yang tinggi timbul justru karena adanya prestasi tinggi, karena dengan prestasi yang tinggi mengakibatkan balasan yang tinggi pula, kalau dirasakan adil dan memadai akan meningkatkan kepuasan kerja. Bagaimanapun kepuasan itu perlu untuk memelihara karyawan lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan.

Menurut Robbins dan Judge (2012:119) menyatakan 5 faktor kepuasan kerja yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan yang menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka

kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang

2. Kepuasan terhadap imbalan

Dimana pegawai merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan pegawai lain yang bekerja di organisasi itu

3. Kepuasan terhadap Supervisi atasan

Pegawai merasa memiliki atasan yang mampu

4. Kepuasan terhadap rekan kerja

Pegawai merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

5. Kesempatan Promosi

Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi

2.1.5. Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja atau prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Handoko, 2014). Setiap organisasi selalu berharap memiliki karyawan yang berprestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan/ organisasi. Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kegunaan-kegunaan kinerja karyawan antara lain : (Handoko, 2014)

1. Perbaikan Prestasi Kerja, umpan balik pelaksanaan kerja kemungkinan karyawan, manajer dan departemen personalia agar dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja.
2. Penyesuaian Kompensasi, Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan Penempatan, Promosi, transfer, dan demosi biasanya berdasarkan pada prestasi masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja.
4. Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan, Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan pengembangan karier, umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier.

Menurut (Robbins, 2008:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dengan variabel yang sesuai dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Judul	peneliti	Hasil
1	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Nitasari, Rizka	varibel kepuasan kerja mampu menjadi variabel

	Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus	Afrisalia. 2012	intervening, dari hasil perhitungan standardized coefficients untuk pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
2	Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey Pada Departemen SDM PT. Madubaru)	Dihan, fareshti dan Rizky Pratama. 2018	Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan
3	The Effect of Organizational Culture and Work Discipline on Employees Performance with Working Satisfaction as Intervening Variables on CV. Yamaha Waja Motor Denpasar	Putra, Kadek Remy Dewata, dan Nengah Landra. 2018	Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan
4	Pengaruh komitmen Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Mandiri Kantor Wilayah VII - Semarang).	Kurniawati, Andi. 2014	Motivasi Kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
5	Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Peran Supervisor terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan kerja, pada karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta	Mutmainah, Hestin. 2013	Pelatihan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

6	The Influence of Motivation, Education Program and Training (Diklat), and Work Discipline Against Job Satisfaction of Employees in Population Control and Family Planning Office of Bantaeng Regency	Faisal, Razak Munir, dan Nur Fattah, 2019	Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja baik parsial maupun simultan
7	Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan keuangan dan asset daerah Provinsi Sulawesi Tengah	Munir, Andi Abdul, Bakri Hasannudin dan Saharuddin Kaseng, 2017	Pelatihan, disiplin dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan
8	Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Loenpia Mbak Liem),	Ni'mah, Ulin, Yulianeu, Leonardo, 2017	Motivasi, kepuasan dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan
9	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT PLN(Persero) P3B Sumbagut	Saputra, Ahmad, Relly Rotua Turnip, 2017	Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun simultan
10	Using Training and Development to affect job satisfaction within franchising	Bowley, Stephen C.C.,2013	Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja
11	The Effect of Discipline, Motivation, and Commitment to Employee Performance,	Simatupang, Aprilyn Clarissa, Putu Saroyeni P, 2018	Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
12	The Effect of Motivation, Job Satisfaction and Job Discipline Toward Employee Performance of PT Buma Perindahindo at LNG Tangguh Site, Teluk Bituni Regency, West Papua Indonesia	Kelimedia, Hairudinor, M. Nur Iman Ridwan, Juhriansyah Dale, 2018	Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja
13	Effect of Motivation on Employee Performance in	Elegwa Mukuru, 2013	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan

	Public Middle Level Technical Training Institution in Kenya		
14	Effects of Motivation and Job satisfaction on employes performance at Petrovietnam Nghe Construction Joints Stock Corporation (PVNC)	Cong, Nhat Nguyen, Dung Nguyen Van, 2013	Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja
15	Effect of Training, Compensation and work Discipline against Employee Job Performance (studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)	Thaiefi, Ilham, Aris Baharuddin, Priyono and Mohamad Syafi'i Idrus, 2015	Training dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan significant terhadap Kinerja

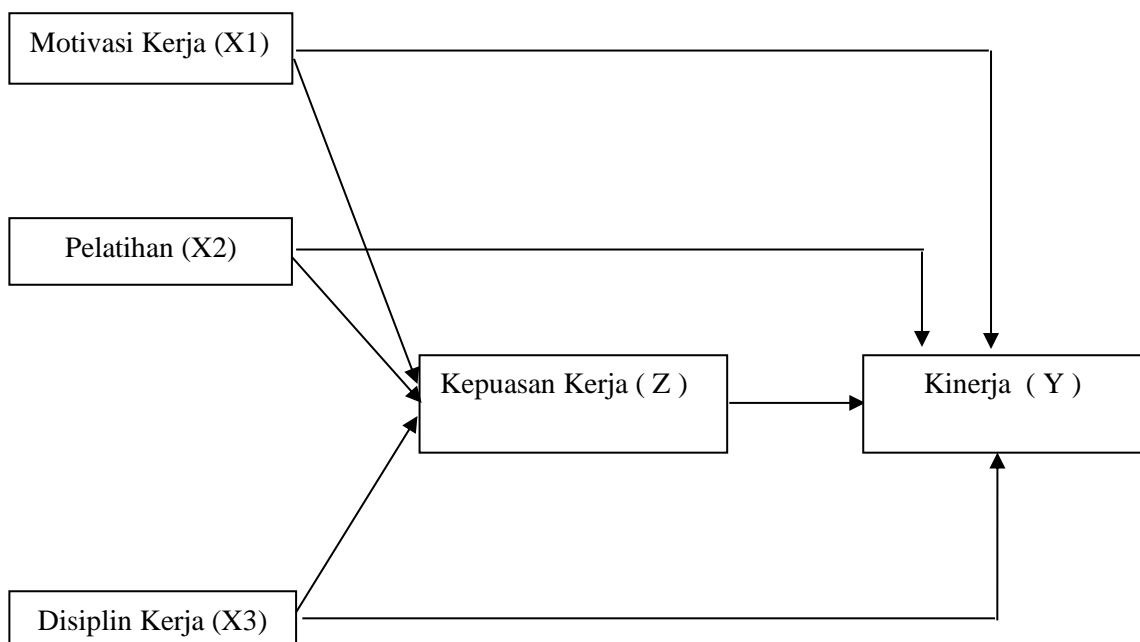
2.1.7. Kerangka Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut dan dasar-dasar teori, terdapat 3 variabel bebas (X1~X3), 1 variabel Intervening (Z) dan 1 variabel dependen (Y) yaitu:

- | | | | |
|----|------------------|---|------------------|
| X1 | : Motivasi Kerja | Z | : Kepuasan Kerja |
| X2 | : Pelatihan | Y | : Kinerja |
| X3 | : Disiplin Kerja | | |

Dari data diatas ditentukan model penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1: Kerangka penelitian



2.2. Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

2.2.1. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja

Handoko (2014) mengatakan bahwa motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Rivai (2013) mengatakan bahwa hubungan Motivasi terhadap kepuasan kerja adalah apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Oleh karena itu dapat diajukan hipotesis:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi di PT CJIP

2.2.2. Hubungan antara Pelatihan dengan Kepuasan Kerja

Mangkuprawira (2009) menyatakan pelatihan dapat meningkatkan pemberian pengakuan dan perasaan kepuasan kerja. Oleh karena itu dapat diajukan hipotesis:

H2: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi di PT CJIP

2.2.3. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja

Menurut Faizal dan Nurfattah (2019) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, demikian juga menurut Saputra dan Turnip (2017). Oleh karena itu dapat diajukan hipotesis:

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi di PT CJIP

2.2.4. Hubungan antara Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan dengan Kepuasan Kerja

Menurut Faisal dan Fattah (2019) Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja baik parsial maupun simultan. Oleh karena itu dapat diajukan hipotesis:

H4: Motivasi kerja, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi di PT CJIP

2.2.5. Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja

Mangkunegara (2013:67) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sementara Malthis (2007) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Oleh karena itu dapat diajukan hipotesis:

H5: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi di PT CJIP

2.2.6. Hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja

Rivai dan Sagala (2013) mengatakan bahwa kebutuhan akan pelatihan kerja memiliki beberapa pengaruh yang besar terhadap karyawan, dan salah satunya adalah dengan peningkatan dan pengembangan motivasi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu dapat diajukan hipotesis:

H6: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi di PT CJIP

2.2.7. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja

Menurut Hasibuan (2017), disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya. Oleh karena itu dapat diajukan hipotesis:

H7: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi di PT CJIP

2.2.8. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya (Luthans, 2006). Oleh karena itu dapat diajukan hipotesis:

H8: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi di PT CJIP

2.2.9. Hubungan antara Motivasi, Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan dengan Kinerja

Menurut Munir, Hasannudin dan Kaseng (2017) Pelatihan, Disiplin dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan. Sedangkan menurut Ni'mah, Yulianeu, dan Leonardo (2017) Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu dapat diajukan hipotesis:

H9: Motivasi kerja, pelatihan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan produksi di PT CJIP

2.2.10. Hubungan Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Melalui Kinerja

Menurut Nitasari (2012) berdasarkan hasil analisis regresi linier yang dilakukan uji mediasi (intervening) diketahui bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening dari hasil perhitungan standardized coefficients untuk pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Putra dan Landra (2018) kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Dihan dan Pratama (2018) Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat diajukan hipotesis:

H10: Motivasi kerja, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi di PT CJIP melalui kepuasan kerja (pengaruh mediasi > pengaruh langsung)