

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para peneliti yang menunjukkan beberapa perbedaan diantaranya adalah :

Penelitian yang dilakukan oleh Yussi Rapareni (2013), dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Guru Yayasan Jihadiyah Palembang”. Alat analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa menunjukkan variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas guru pada Yayasan Pendidikan Jihadiyah Palembang. Besar *R square* (r^2) adalah 0,946 atau sama dengan 94,6% artinya variabel pendidikan dan pelatihan dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh variabel produktivitas guru hanya sebesar 5,4%.

Penelitian yang dilakukan oleh Dipta Adi Prawatya (2015), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu putih Di Krai Purwodadi”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 13 menunjukkan bahwa: (1). Disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2). budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Ismanieboe (2014), dengan judul “Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh program pelatihan dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 13 menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No	Item	Peneliti		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
1.	Judul	Yussi Rapereni (2013) Pengaruh Pendidikan dan pelatihan Terhadap Produktivitas Guru Yayasan Jihadiyah Palembang	Wita Istighfariana (2017) Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gresik.		
	Variabel Bebas	a. Pendidikan dan Pelatihan	b. Pelatihan c. Disiplin Kerja	a. Pelatihan	
	Variabel Terikat	Produktivitas	Kinerja		Produktivitas
	Teknik Analisis	Regresia Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Koefisien Determinasi
2.	Judul	Dipta Adi Prawatya (2015) Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu putih Di Krai Semarang	Wita Istighfariana (2017) Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gresik.		
	Variabel Bebas	a. Disiplin Kerja b. Budaya Kerja	a. Pelatihan b. Disiplin Kerja	a. Disiplin Kerja	b. Pelatihan

	Variabel Terikat	Kinerja	Kinerja	Kinerja	
	Teknik Analisis	Analisis Deskriptif dan Kuantitatif	Regresi Linier Berganda		Analisis Deskriptif dan Kuantitatif
3.	Judul	Ismeniaboe (2014) Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste	Wita Istighfariana (2017) Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gresik.		
	Variabel Bebas	a. Pelatihan b. Motivasi	c. Pelatihan d. Disiplin Kerja	a. Pelatihan	a. Motivasi Kerja
	Variabel Terikat	Kinerja	Kinerja	Kinerja	
	Teknik Analisis	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda		

Sumber Data : Diolah sendiri

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian Rivai dan Sagala (2013;1). Sementara menurut Sutrisno (2014;6) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Mangkunegara (2013;2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen

berdasarkan fungsi manajerial dan operasional dalam rangka mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

2.2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Rivai dan Sagala (2013;13) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*planning*)
 - b. Pengorganisasian (*organizing*)
 - c. Pengarahan (*directing*)
 - d. Pengendalian (*controlling*)
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan tenaga kerja
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi
 - d. Pengintegrasian
 - e. Pemeliharaan
 - f. Pemutusan hubungan kerja

2.2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Irianto dalam Sutrisno (2014;7) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang

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

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.2.2. Pelatihan

2.2.2.1. Pengertian pelatihan

As'ad dalam Sutrisno (2014;66) menjelaskan pelatihan adalah menyangkut usaha-usaha yang berencana yang diselenggarakan agar dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap yang relevan terhadap pekerjaan. Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2011;70).

Sofyandi (2008;113) menjelaskan pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan atau stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori (Rivai dan Sagala, 2013;211)

Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu persyaratan pekerjaan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan, keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktifitas kerja yang sesungguhnya terinci dan rutin agar dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.2.2.2. Metode Pelatihan

Beberapa macam metode pelatihan yang dipergunakan dalam usaha meningkatkan mutu pegawai, baik pengetahuan, keterampilan maupun sikapnya. Metode pelatihan disusun sesuai dengan tujuan dan program pelatihan. Menurut Notoadmodjo (2009;23) dilihat dari cara atau pendekatan yang digunakan, pelatihan dalam jabatan dibedakan menjadi dua, yakni:

1. Pelatihan di luar tugas (*Off the job side training*)

Merupakan suatu metode pelatihan yang dilaksanakan pada lokasi yang terpisah dari pekerjaan dan dilaksanakan pada waktu yang terpisah dari waktu

kerja reguler. Notoadmodjo (2009;24) menyatakan bahwa metode di luar tugas ini terdiri dari metode simulasi dan teknik-teknik presentasi informasi.

2. Pelatihan dalam pekerjaan (*On the job training*)

Merupakan metode pelatihan dimana pegawai dilatih tentang pekerjaan baru dengan pengawasan langsung seorang pelatih yang berpengalaman. Teknik yang biasa dipergunakan dalam praktek adalah Rotasi Jabatan, Latihan instruksi pekerjaan, Magang, Bimbingan, dan penugasan sementara.

2.2.2.3. Evaluasi Pelatihan

Berdasarkan pendapat Rivai dan Sagala (2013;233) kriteria yang efektif digunakan untuk mengevaluasi kegiatan pelatihan adalah yang befokus pada *outcom*-nya (hasil akhir). Hal tersebut dijadikan peneliti sebagai indikator penilaian pelatihan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Reaksi dari para peserta pelatihan terhadap proses dan isi kegiatan pelatihan.
2. Pengetahuan atau proses belajar yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan.
3. Perubahan perilaku yang disebabkan karena kegiatan pelatihan.

2.2.3. Disiplin Kerja

2.2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan (2011;193) mendefinisikan disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2014;87) bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat

tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Pasal 1 ayat (1), Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kesiapan seorang pegawai / karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan.

2.2.3.2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Sutrisno (2014;89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pegawai akan mematuhi peraturan yang berlaku, jika ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan apa yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karna dalam lingkungan organisasi atau instansi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat

mengendalikan dirinya baik melalui ucapan, tindakan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam suatu instansi atau organisasi, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Apabila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan atas hukuman yang pantas sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau instansi perlu adanya pengawasan dari seorang pemimpin, dimana pemimpin tersebut diharap dapat mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.2.3.3. Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno (2014;194) menyatakan bahwa organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Ketaatan terhadap ketentuan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Ketaatan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Ketaatan terhadap prosedur operasional standar (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan.

2.2.4. Kinerja

2.2.4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013;548). Mangkunegara kinerja (2013;67) mendefinisikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2014;149) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok berdasarkan kompetensi yang dimilikinya dalam melaksanakan kerja.

2.2.4.2. Pengertian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Pengertian Pegawai Negeri Sipil dalam ketentuan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan bahwa Pegawai

Negeri Sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengertian prestasi kerja dalam ketentuan Pasal 1 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh Pegawai Negeri Sipil berdasarkan kompetensi yang dimilikinya pada periode waktu 1 tahun dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan Pemerintah.

2.2.4.3. Faktor-Faktor Kinerja

Mangkunegara (2013;67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan.

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu,

pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.2.4.4. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Penilaian kinerja adalah penilaian tentang prestasi kerja karyawan dan akuntabilitasnya (Sofyandi, 2008;123). Sementara menurut Bangun (2012;230) penilaian kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bahwa penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah penilaian pada periode waktu 1 tahun dalam pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, maka hal dijadikan peneliti sebagai indikator Kinerja Pegawai Negeri yaitu:

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Sasaran Kerja Pegawai adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang dimaksud meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

- a. Kualitas adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai.
- b. Waktu adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai.
- c. Biaya adalah besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja.

2. Perilaku kerja

Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penilaian perilaku kerja sebagaimana dimaksud meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

- a. Orientasi pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi: masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait atau instansi lain.
- b. Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
- c. Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang atau golongan.
- d. Disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
- e. Kerja sama adalah kemauan dan kemampuan Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

2.2.5. Hubungan Antar Variabel

2.2.5.1 Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan instansi. Pelaksanaan pelatihan diharapkan karyawan mempunyai kompetensi yang diindikasikan kepada sikap dan kemampuan melaksanakan tugasnya. Karena dengan meningkatkan kemampuan atau ketrampilan para karyawan, meningkatkan kinerja para pegawai berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan Notoadmodjo (2009;18). Dengan demikian hubungan pelatihan terhadap kinerja bersifat positif.

2.2.5.2. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan instansi. Penerapan disiplin diharapkan pegawai akan memiliki perilaku yang selalu mentaati seluruh peraturan pada Pemerintah Kabupaten Gresik. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2011;193). Dengan demikian hubungan disiplin kerja terhadap kinerja bersifat positif.

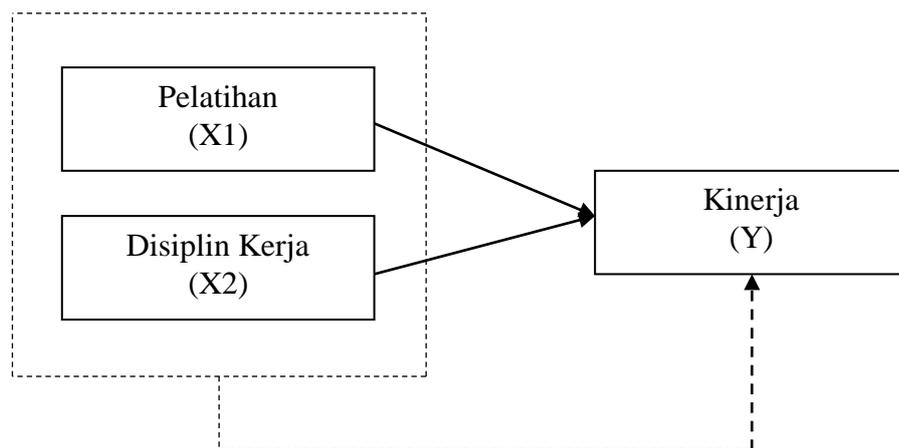
2.2.5.3. Hubungan Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pembahasan tentang pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan disiplin kerja ini sering menjadi sorotan baik dari dalam organisasi itu sendiri maupun dari masyarakat luas. pelatihan sering ditinjau dari sudut pandang Dampak pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja alumni ketika mereka sudah kembali ke tempat kerjanya

Pelatihan dan disiplin kerja dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pelatihan dan disiplin kerja bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar (Notoadmodjo, 2009;17). Dengan demikian hubungan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bersifat positif.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tujuan penelitian, maka dalam penelitian ini akan digunakan model analisis sebagai berikut :



Keterangan :

- : Secara Parsial
-→ : Secara Simultan

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

1. Diduga Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gresik.
2. Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gresik.
3. Diduga Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gresik.