

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Andrew E.Sikula mengemukakan dalam Mangkunegara (2012:44) bahwa pelatihan adalah sebagai berikut:

“training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non-managerial personal learn technical knowledge and skill for a definite purpose.”

Berdasarkan teori tersebut dapat dijelaskan bahwa pelatihan (*training*) yaitu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan terbatas. Pelatihan (*training*) adalah pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja. Menurut Marwansyah (2012:155) mengemukakan bahwa pelatihan kerja yaitu kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Sedarmayanti (2013:163) mengemukakan pelatihan adalah usaha mengurangi menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan

melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap.

Sementara Mondy (2018:210) mengemukakan bahwa Pelatihan (*training*) yaitu upaya untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja organisasi. Pelatihan memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan meningkatkan kemampuan, kompetensi, produktivitas organisasi, keterampilan dan kinerja pegawai menjadi baik dan yang kemudian akan menciptakan keefesienan dalam bekerja dan dapat mencapai tujuan organisasi.

2. Indikator Pelatihan

Adapun indikator-indikator dari pelatihan menurut Mondy (2018:212) sebagai berikut :

- a. Keterampilan, Keterampilan merupakan hasil dari latihan berulang yang dapat disebut perubahan yang meningkat atau progresif seseorang yang mempelajari keterampilan sebagai hasil dari aktivitas tertentu. Keterampilan dari kata dasar terampil yang artinya cakap atau pandai dalam menyelesaikan tugas, mampu dan cekatan sedangkan keterampilan artinya kecakapan untuk menyelesaikan tugas.
- b. Pengetahuan, pengetahuan merupakan hasil “tahu” setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui indera pengelihatn, pendengaran,

penciuman, rasa dan raba. Sebagaimana besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga.

- c. Sikap, sikap merupakan suatu proses yang berlangsung dalam diri seseorang yang didalamnya terdapat pengalaman individu yang akan mengarahkan dan menentukan respon terhadap berbagai objek dan situasi.

Sedangkan indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2012:45), mengemukakan bahwa :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan idiologi.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- h. Menghindarkan keusangan (*obsolescence*).
- i. Meningkatkan perkembangan pegawai.

3. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai baru agar kompeten dalam pekerjaan, membantu memecahkan masalah operasional, mempersiapkan pegawai untuk promosi, mengorientasikan

pegawai terhadap organisasi dan memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi (Simamora, 2015:276). Tujuan pelatihan yaitu agar individu, dalam situasi kerja, dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atas pekerjaan tertentu secara memuaskan (Marwansyah, 2012:156). Sementara Wexley dan Latham mengemukakan dalam Marwansyah (2012:156) bahwa program pelatihan memiliki tujuan-tujuan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kesadaran diri individu.
- b. Meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih.
- c. Meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memuaskan.

4. Manfaat Pelatihan

Simamora (2015:278) mengemukakan bahwa pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat dari program pelatihan adalah:

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.

- f. Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

5. Komponen-komponen Pelatihan

Mangkunegara (2012:44) menyebutkan bahwa pelatihan juga membutuhkan komponen-komponen agar pelatihan dapat berjalan dengan efektif dan efisien, yaitu :

- a. Tujuan dan sasaran harus jelas harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
- b. Para pelatih harus memiliki kualifikasi yang memadai dan dapat menyampaikan materi pelatihan dengan baik.
- c. Materi latihan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.
- d. Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
- e. Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Gehee mengemukakan dalam Mangkunegara (2012:45) bahwa Pelatihan memenuhi beberapa prinsip-prinsip perencanaan yaitu sebagai berikut :

- a. Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.
- b. Tahapan-tahapan tersebut harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.
- c. Pelatih harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.

6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Mondy (2018:212) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu :

- a. Dukungan Manajemen Puncak, Dukungan kepemimpinan dari manajemen atas sangat berpengaruh dan berguna agar program-program pelatihan dapat berjalan dengan baik. Karena tanpa dukungan manajemen puncak, program pelatihan tidak baik.
- b. Kemanjauan Teknologi, Teknologi memberikan pengaruh lebih besar pada pelatihan, computer dan internet khususnya secara dramatis mempengaruhi berjalan nya fungsi-fungsi bisnis.
- c. Gaya Belajar, Para pembelajar atau pelatih mengalami kemajuan dalam suatu bidang pembelajaran hanya sepanjang mereka membutuhkannya guna mencapai tujuan-tujuan mereka. Waktu terbaik untuk belajar adalah ketika pembelajaran ada gunanya.
- d. Kompleksitas Organisasi, Struktur organisasi berpengaruh terhadap proses pelatihan. Struktural organisasi yang baik akan berpengaruh terhadap tugas-tugas per individu dan tim. Dan para pegawai menghabiskan lebih banyak waktu dalam pekerjaan dan menjalankan tugas-tugas yang lebih kompleks.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2009:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar lingkungan para pekerja yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja di sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktifitas. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitas sehingga waktu kerja dapat di pergunakan secara efektif. Produktivitas akan semakin tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga akan semakin tinggi.

Menurut Simanjuntak, (2013:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Mardiana, (2015:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Penulis mensintesakan lingkungan kerja yaitu sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan selanjutnya diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut

terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan untuk penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:21) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua), yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dapat di bagi dalam dua kategori, yaitu :

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur atau suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaanya, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan lingkungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Membina

hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karna kita saling membutuhkan hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut adalah beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2009:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah:

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat memberi manfaat yang besar bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang dan tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas dapat memperlambat pekerjaan dan akan menimbulkan banyak kesalahan sehingga akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam menjalankan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Cahaya dapat dibedakan menjadi tiga yaitu :

- 1) cahaya langsung
- 2) cahaya setengah langsung
- 3) cahaya tidak langsung

b. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda beda. Tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan yang normal dengan sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan

diri dengan situasi keadaan yang terjadi di luar tubuh. Namun kemampuan tubuh untuk menyesuaikan diri memiliki batas yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian untuk berbagai tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai. Kemampuan beradaptasi setiap pegawai tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

c. Kelembapan tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung di dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karna sistem penguapan.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan

gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman yang berada di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah yang ditimbulkan setelah bekerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktifitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- 1) Lamanya kebisingan.
- 2) Intensitas kebisingan.
- 3) Frekuensi kebisingan.

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karna ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya, gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alat ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- 1) Konsentrasi bekerja.
- 2) Datangnya kelelahan.
- 3) Timbulnya beberapa penyakit diantaranya karna gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

g. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "Air Conditioner " yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

h. Tata Warna di Tempat Kerja

Tata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain. Karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruangan kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar musik, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat

kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

4. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009: 46) adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Bau-bauan di tempat kerja
- e. Ruang gerak yang diperlukan
- f. Keamanan kerja
- g. Hubungan pegawai

C. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Dalam meningkatkan kinerja pegawai organisasi harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Menurut Mangkunegara (2012:9) "kinerja pegawai yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan".

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:34) "kinerja yaitu hasil kerja yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu".

Prawirosentono dalam Sutrisno (2010:170), mendefinisikan kinerja yaitu hasil pekerjaan yang diperoleh pegawai di sebuah lembaga, berdasar wewenang serta tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan lembaga secara legal, tidak melanggar peraturan dan sesuai dengan moral dan etika.

Sintesa penulis mengenai kinerja yaitu hasil kerja pegawai dalam mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada periode waktu tertentu.

2. Faktor-faktor kinerja karyawan

Robert L. Mathis dan John Jackson (2011: 82) mengungkapkan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seseorang yaitu :

- b. Kemampuan karyawan
- c. Motivasi
- d. Dukungan atau dorongan yang diterima
- e. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
- f. Hubungan dengan organisasi atau perusahaan

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:13) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- a. Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Hal ini menunjukkan bahwa penempatan pegawai haruslah sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki.

b. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi menggerakkan diri pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditentukan. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting bagi hasil kinerja pegawai pada sebuah perusahaan.

3. Manfaat penilaian kinerja karyawan

a. Bagi Pegawai/ pegawai yang dinilai

Manfaat penilaian kinerja bagi pegawai antara lain untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan.

b. Bagi manajer

Manfaat penilaian kinerja bagi manajer diantaranya untuk mengetahui kecenderungan kinerja pegawai, mengembangkan sistem pengawasan yang baik, sebagai media untuk meningkatkan interpersonal relationship.

c. Bagi Perusahaan

Manfaat penilaian kinerja bagi perusahaan diantaranya untuk meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing pegawai, perbaikan seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Boediharjo (2012:102) dapat diukur dengan 4 indikator yaitu:

- a. Efektivitas dan efisiensi yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, kemampuan untuk memilih peralatan yang tepat dalam mencapai tujuan.
- b. Orientasi tanggung jawab yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan mengevaluasi pekerjaan dengan baik.
- c. Disiplin yaitu sikap atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan sesuai dengan target yang ditentukan.
- d. Inisiatif yaitu kemampuan untuk bertanya, memberi kritik dan saran.

Empat indikator menurut Boedihardjo (2012:102) tersebut nantinya akan dijadikan sebagai indikator dalam penelitian, yaitu:

- a. Efektivitas dan efisiensi
- b. Orientasi tanggung jawab
- c. Disiplin
- d. Inisiatif

D. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penulisan ini, maka penulis mengumpulkan referensi penulisan terdahulu yang sesuai dengan judul peneliti antara lain yaitu sebagai berikut :

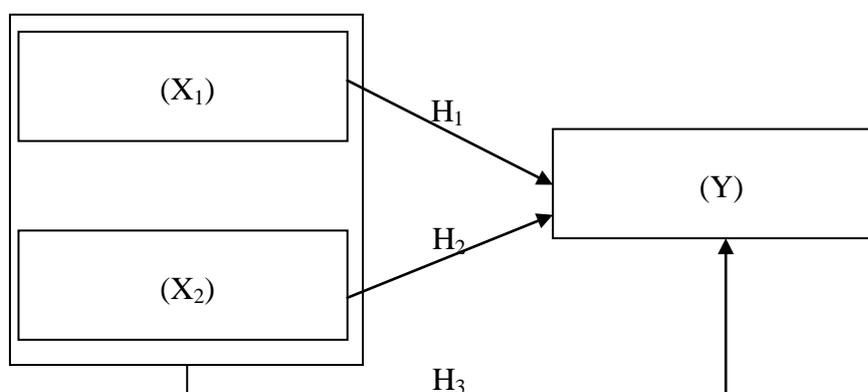
Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Nuridha Citraningtyas, Indi Djastuti Diponegoro Journal Of Management Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017, Halaman 1-11 ISSN (Online): 233 7-3 792	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo)	Regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS	1. Variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terbukti dari hasil analisis uji regresi berganda sebesar 0,407. 2. variabel lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terbukti dari hasil analisis uji regresi berganda sebesar 0,279.
2	Anggita Setia Tjahyanti Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Vol. 19, No. 1a, November 2017, Issue 2, Hlm. 76-81 ISSN: 1410-9875	Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan secara parsial tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Pengalaman Kerja secara parsial mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Lingkungan Kerja secara parsial mempengaruhi terhadap Pegawai Negeri Sipil.
3	Trisofia Junita Mamangkey, Altje Tumbel, Yantje Uhing Jurnal EMBA Vol3 No.1 Maret 2015, Hal.737-747 ISSN 2303-1174	Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Companymanado	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya manajemen PT. Bangun Wenang Beverages, memperhatikan pelatihan, pengalaman dan lingkungan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4	Anriza Julianry, Rizal Syarief, dan M. Joko Affandi Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 3 No. 2, Mei 2017	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika	<i>Analisis Structural Equation Model (SEM).</i>	Dari hasil analisis data dapat diketahui variabel pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh negative terhadap kinerja organisasi. Untuk variabel motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja

No	Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	E-ISSN: 2460-7819 P-ISSN: 2528-5149			karyawan akan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, Sedangkan untuk variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi serta kinerja karyawan juga signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.
5	Burhanuddin, Nurul Qomari, Abdul Fattah. Jurnal Manajemen Branchmark Vol 3 Issue 3, 2017	Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Group (FIF) Cabang Surabaya	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, baik secara simultan maupun secara parsial variabel Pelatihan, Disiplin dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang mana variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya meningkatkan pelayanan terhadap Lingkungan Kerja di perusahaan.

E. Kerangka Pemikiran

Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada periode waktu tertentu. Berdasarkan pemaparan tinjauan pustaka, hasil penelitian yang relevan peneliti dapat menyusun Kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Berpikir

Keterangan :

X_1 = Pelatihan

X_2 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja

F. Pengajuan Hipotesis

Berdasarkan pemikiran uraian diatas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H_1 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. H_2 : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. H_3 : Pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.