

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1. Pelatihan

A. Definisi Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu bentuk investasi penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan dilakukan untuk mendapat pengetahuan yang diperlukan dan keterampilan sehingga sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dapat menerapkannya dalam pekerjaan yang ada mereka lakukan. Pelatihan dilakukan karena pada dasarnya terdapat kesenjangan antara kemampuan dari sumber daya manusia yang ada dengan keterampilan yang diperlukan oleh organisasi, dan kemampuan yang didapat melalui pelatihan akan digunakan untuk menempati posisi baru yang kosong atau mengantisipasi tuntutan kebutuhan organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2010:250) pelatihan merupakan proses dimana seorang karyawan memperoleh kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan. Dalam Pasal 1 ayat (9) Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No.13-2003) tertulis jika pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Sedarmayanti (2009) mengungkapkan bahwa pelatihan dalam ilmu pengetahuan perilaku adalah suatu kegiatan lini dan staf yang tujuannya adalah mengembangkan pemimpin untuk mencapai efektivitas pekerjaan perorang yang lebih besar, hubungan antar pribadi dalam organisasi yang lebih baik dan penyesuaian pemimpin yang ditingkatkan kepada konteks seluruh lingkungannya.

Gary Dessler (2009) mengatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang harus mereka miliki dan mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka". Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan salah satu usaha dasar dalam proses peningkatan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

B. Pentingnya Pelatihan

Pada dasarnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk membenahi kinerja dari sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, sebab dengan adanya pelatihan dimungkinkan akan memperoleh keterampilan maupun pengetahuan lanjutan yang dapat meningkatkan kualitas dirinya sendiri dan dapat memberikan efek yang baik bagi organisasi. Pelatihan juga akan memotong waktu bagi karyawan baru yang baru saja bergabung dengan organisasi agar lebih kompeten dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan dari organisasi. Pelatihan juga dapat membantu mempersiapkan karyawan yang kompeten untuk di promosikan serta dapat menyelesaikan masalah teknis yang terjadi dalam operasional teknis di dalam maupun di luar organisasi (Sedarmayanti, 2008).

Pelatihan untuk sumber daya manusia merupakan suatu keniscayaan untuk setiap organisasi, karena hampir semua orang mempercayai bahwa keberhasilan suatu organisasi didapat dari sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya, dan keberhasilan tersebut didapat tergantung dari bagaimana sumber daya manusia yang ada di dalamnya mengelola organisasi tersebut. Penempatan sumber daya manusia dalam organisasi secara langsung tidak menjamin apakah mereka akan berhasil di tempat tersebut atau tidak, terkadang mereka merasa tidak percaya diri dan tidak pasti dalam peranan dan tanggung jawab yang akan dilakukan di organisasi tempat dia bekerja. Maka

dari itu, diperlukan pembekalan berupa pelatihan kepada mereka, dan pelatihan yang diberikan harus pelatihan yang menjurus kepada tanggung jawab yang akan mereka emban dalam organisasi, agar dalam pelaksanaannya mereka dapat bekerja secara maksimal (Sedarmayanti, 2008). Sumber daya manusia yang tidak percaya diri tidak mungkin dapat menjalankan kewajiban yang diberikannya secara maksimal, apalagi dalam organisasi – organisasi tertentu yang memerlukan tanggung jawab tinggi di dalamnya. Maka dari itu diperlukan pelatihan yang memiliki manajemen yang baik, agar pelaksanaan pelatihan dapat berjalan lancar dan berguna bagi sumber daya manusia yang mengikutinya.

C. Tujuan Pelatihan

Menurut Simamora (2009), pelatihan memiliki beberapa tujuan penting di dalamnya, di antaranya:

1. Mengembangkan keahlian, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih efektif
2. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cara yang rasional
3. Mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman kerja maupun dengan atasan

Menurut Widodo (2015:84) pelatihan juga memiliki beberapa point penting didalamnya, di antaranya :

1. Meningkatkan produktivitas di dalam perusahaan
2. Meningkatkan kualitas dalam bekerja di perusahaan
3. Mendukung perencanaan SDM yang direncanakan dalam perusahaan
4. Meningkatkan moral karyawan perusahaan
5. Memberikan kompensasi kepada karyawan secara tidak langsung
6. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan perusahaan

D. Komponen Pelatihan

Terdapat beberapa komponen pelatihan sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2006), terdiri dari :

1. Tujuan dan sasaran penelitian harus jelas dan dapat diukur
2. Para pelatih (*trainer*), harus benar – benar ahli dan memiliki kualitas di bidang tersebut
3. Peserta pelatihan, harus memenuhi syarat yang ditentukan oleh perusahaan.

Sudjana (1996) dalam Kamil (2012, halaman 21) mengemukakan bahwa komponen – komponen pelatihan sebagai berikut :

1. Masukan sarana (*instrument input*)

Merupakan input keseluruhan yang berasal dari sumber dan fasilitas yang menunjang kegiatan pelatihan.

2. Masukan mentah (*raw input*)

Merupakan peserta latihan dengan berbagai karakteristik nya, seperti pengetahuan, keahlian dan keterampilan, jenis kelamin, kebutuhan pelatihan, latar belakang sosial budaya, latar belakang ekonomi serta bagaimana kebiasaan karyawan tersebut dalam mempelajari hal – hal baru.

3. Masukan lingkungan (*environment input*)

Merupakan faktor lingkungan yang menunjang pelaksanaan kegiatan pelatihan, seperti lokasi pelatihan, situasi lingkungan saat pelatihan.

4. Proses (*process*)

Merupakan kegiatan interaktif yang bersifat edukatif dan terjadi saat pelaksanaan kegiatan pelatihan antara sumber pelatihan dengan peserta pelatihan.

5. Keluaran (*output*)

Merupakan lulusan yang telah mengalami proses pelatihan dan sudah melewati proses pelatihan.

6. Masukan lain (*other output*)

Yaitu daya dukung dalam pelaksanaan pelatihan, seperti pemasaran, lapangan kerja, informasi, situasi dan kondisi sosial – budaya yang sedang berkembang.

7. Pengaruh (*impact*)

Merupakan hal – hal yang berhubungan dengan hasil pelatihan yang sudah dicapai oleh peserta pelatihan, yang meliputi peningkatan taraf hidup, kegiatan pelatihan karyawan lain yang lebih lanjut, dan peningkatan partisipasi dalam kegiatan sosial dan pembangunan masyarakat.

2.1.2. Lingkungan Kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Simanjuntak (2008:39) 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 (2008:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dengan adanya beberapa pendapat diatas dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan politik, fisik, dan sosial yang memiliki pengaruh terhadap pekerjaan dan dalam pelaksanaan tugas. Menurut Ishak dan Tanjung (2003), lingkungan kerja dapat menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan aktivitas sehari – harinya dalam melakukan pekerjaan, serta berbagai macam hal baik peralatan, lingkungan tempat kerja, situasi kondisi tempat kerja, dan banyak hal lain yang dilakukan di tempat kerjanya.

B. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja, sehingga dapat mempengaruhi pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- A. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pekerja, seperti tempat kerja, meja, kursi, dan sebagainya.
- B. Lingkungan perantara dapat disebut juga sebagai kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi pekerja tersebut, misalnya suhu udara, kelembaban, suasana, pencahayaan, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua kondisi yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan baik antara hubungan dengan rekan kerja maupun hubungan dengan atasan. Nitisemito (2013) menyatakan bahwa perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

C. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) menyatakan terdapat indikator lingkungan kerja, antara lain:

1. Hubungan karyawan

Dengan adanya hubungan karyawan yang baik, maka pekerjaan yang diberikan dapat berjalan dengan mudah dan dapat memberi efek bagi karyawan sebagai hal yang positif di lingkungan kerja tempat dia bekerja.

2. Penerangan atau cahaya pada tempat kerja

Penerangan atau cahaya memiliki peran yang sangat besar bagi karyawan guna mendapat kelancaran dan keselamatan dalam bekerja. Maka dari itu, perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang namun tidak menyilaukan bagi karyawan yang bekerja. Cahaya yang kurang jelas dapat mengakibatkan pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan dalam bekerja, dan pada akhirnya akan menyebabkan kurangnya efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

3. Temperatur atau suhu udara pada tempat kerja

Dalam keadaan normal, anggota tubuh manusia memiliki temperatur tubuh yang berbeda – beda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, sesuai dengan sistem imun tubuh yang ada sehingga tubuh dapat menyesuaikan diri dengan perubahan suhu yang terjadi di luar tubuh. Tetapi tubuh juga memiliki kemampuan adaptasi yang masih baik, dengan temperatur luar jika perubahan temperatur tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas, dan 35% untuk kondisi dingin, disesuaikan dari keadaan normal tubuh.

4. Sirkulasi udara pada tempat kerja

Oksigen merupakan hal yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidupnya, yaitu untuk proses

metabolisme dalam tubuh. Dengan cukupnya oksigen di tempat kerja, tubuh akan dapat bekerja secara maksimal dan akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah bekerja.

5. Dekorasi pada tempat kerja

Dekorasi memiliki hubungan dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak serta – merta hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja, namun juga berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan yang diperlukan saat bekerja, dan hal – hal lain yang diperlukan saat bekerja.

6. Keamanan pada tempat kerja

Guna menjaga tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, perlu diperhatikan adanya keberadaan keamanan di tempat kerja, dan dapat memanfaatkan tenaga dari Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.3. Kompetensi

A. Definisi Kompetensi

Kompetensi sumber daya manusia mencakup kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi, atau suatu sistem yang digunakan untuk pelaksanaan fungsi atau kewenangan dalam mencapai tujuan yang maksimal namun dilakukan secara efisien dan efektif. Kompetensi harus dilihat sebagai kemampuan seorang atau organisasi sebagai kemampuan dalam menjalankan kinerja yang maksimal dan efektif. Menurut Hevesi (2005), Kompetensi merupakan suatu karakteristik dari seseorang yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Tjiptoherijanto (2008) dalam Alibudiono dan Fidelis (2013), untuk menilai kompetensi sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu fungsi, dapat dilihat dari *level of responsibility* dan kompetensi sumber daya tersebut. Kompetensi juga dapat dilihat dari latar belakang pendidikan individu, organisasi, pelatihan – pelatihan yang pernah diikuti sebelumnya, dan dari

keterampilan yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas di perusahaan. Menurut Sanghi (2007) kompetensi merupakan suatu proses yang mengacu pada berbagai keterampilan yang harus dilakukan dan perilaku yang harus diterapkan dalam kinerja yang kompeten.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan fungsi dan wewenang yang diberikan kepadanya saat bekerja, serta memiliki keterampilan yang baik agar dalam mengerjakan tugas yang diberikan, karyawan tersebut dapat menyelesaikannya dengan baik tanpa ada gangguan.

B. Pentingnya atau Manfaat dari Kompetensi

Dessler (2010:715) menyatakan bahwa kompetensi memiliki peran penting dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan, yaitu:

1. Mengerti cara berpikir yang kritis

Sumber daya manusia dan kinerja perusahaan memiliki hubungan penting didalamnya, yang menjelaskan tentang proses implementasi strategi dalam organisasi. Strategi ini merupakan kumpulan dari beberapa hipotesis mengenai hal – hal apa saja yang menciptakan nilai (*value*) dalam organisasi.

2. Memahami prinsip pengukuran yang baik

Kompetensi memiliki dasar yang kuat, dan dasar tersebut akan berpengaruh terhadap pengukuran yang baik juga. Pengukuran harus menjelaskan dengan benar bagaimana dasar tersebut sehingga karyawan dapat memahami dan menjalankan dengan baik dan lancar.

3. Mengkomunikasikan hasil kerja yang strategis kepada atasan

Dalam pengaturan sumber daya manusia, hasil kerja harus dikomunikasikan terhadap atasan, baik dalam bentuk pemahaman maupun hasil kerja, agar hal tersebut dapat terlihat oleh atasan sebagai

dampak strategis sumber daya manusia yang menguntungkan bagi organisasi.

C. Karakteristik Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2006) terdapat lima karakteristik dalam kompetensi, yaitu :

1. **Motif**

Motif adalah hal – hal yang dilakukan secara terus – menerus dengan keinginan tertentu sehingga ada tindakan yang dilakukan agar dapat mendapat hal yang diinginkan tersebut. Motif dapat dilakukan secara langsung ataupun dilakukan dengan tindakan tertentu dan juga memiliki tujuan tertentu.

2. **Konsisten**

Sikap fokus yang dimiliki pada suatu bidang dan tidak akan mudah berpindah pada bidang lain sebelum bidang sebelumnya sudah tertata dengan benar dan kuat.

3. **Konsep**

Konsep merupakan suatu sikap atas nilai atau citra diri yang dimiliki.

4. **Pengetahuan**

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang dalam bidang tertentu yang dikuasai.

5. **Keterampilan**

Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu yang mencakup fisik atau mental.

2.1.4. Kinerja Karyawan

A. Definisi Kinerja

Menurut Samsudin (2010) keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya kinerja yang tinggi. Dengan adanya kinerja yang

tinggi, maka dengan sendirinya akan menghasilkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2008) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Harsuko (2011) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar dimasa mendatang lebih baik. Menurut Mathis dan Jackson (2006), penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil kerja karyawan yang berkualitas dan memiliki kuantitas yang baik sesuai dengan keinginan organisasi

B. Pentingnya Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja yang obyektif dalam suatu organisasi sangatlah diperlukan. Penilaian kinerja pada umumnya merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dengan melakukan penilaian kinerja, maka organisasi telah memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dengan baik Menurut Mangkunegara (2001), obyektifitas penilai juga diperlukan agar penilaian menjadi adil dan tidak subyektif dan pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui:

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2. Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi.

3. Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

Penilaian kinerja menurut Riani (2013) menyatakan bahwa terdapat pendekatan ganda yang memiliki tujuan penilaian prestasi kerja dari karyawan. Tujuan penilaian kinerja tersebut yaitu :

1. Tujuan Evaluasi

Hasil dari penilaian prestasi kerja digunakan sebagai bahan evaluasi secara reguler terhadap prestasi maupun kekurangan yang dimiliki oleh anggota organisasi.

2. Tujuan Pengembangan

.Sebagai informasi yang digunakan untuk mengembangkan anggota organisasi dan sebagai penilaian kinerja bagi organisasi, meningkatkan prestasi kerja dengan memberikan pedoman kepada karyawan agar terjadi peningkatan kerja di masa yang akan datang, serta mengukuhkan dan menopang prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dengan menggunakan *performance feedback* karena hampir karyawan secara keseluruhan ingin mengetahui bagaimana hasil penilaian yang dilakukan kepadanya.

C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan juga bisa didasarkan atas kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan indikator (Mangkunegara 2015:67)

- 1 Kualitas Hasil Kerja

Merupakan suatu hasil yang bisa diukur dengan efektivitas dan efisiensi. Pekerjaan yang dikerjakan oleh sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran dari perusahaan dengan baik dan tanpa kekurangan apapun.

2 Kuantitas Hasil Kerja

Merupakan jumlah kerja yang dikerjakan oleh sumber daya manusia yang ada dalam jangka waktu tertentu. Waktu yang digunakan adalah banyaknya waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3 Inisiatif

Merupakan suatu kemampuan atau daya cipta untuk menciptakan suatu hal. Dalam arti sederhana, inisiatif merupakan kemampuan untuk mengenali peluang maupun masalah dan dapat diambil tindakan untuk menyelesaikan masalah maupun peluang tersebut.

4 Kerja Sama

Kerja sama dapat diartikan sebagai seseorang yang mempunyai kepedulian terhadap orang lain, atau kumpulan dari beberapa orang sehingga membentuk suatu kegiatan yang saling menguntungkan dengan dilandasi kepercayaan antar anggota serta menghormati norma – norma yang berlaku di dalamnya.

5 Kedisiplinan

Merupakan rasa patuh yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan peraturan maupun tata tertib karena didorong oleh rasa kesadaran yang ada pada dirinya sendiri dan bukan karena paksaan.

6 Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan informasi bagi pembuat keputusan pada waktu yang ditentukan dan dilaksanakan sebelum informasi tersebut tidak memiliki kemampuan lagi untuk mempengaruhi suatu keputusan.

7 Ketaatan

Ketaatan dapat didefinisikan sebagai suatu pemenuhan, rasa mengalah atau tunduk atas suatu otoritas dan dilakukan dengan kerelaan, memiliki rasa mengalah, membuat keinginan sesuai dengan harapan orang lain.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 1

Tinjauan Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Kesimpulan
1.	(Elizar, Hasrudy Tanjung, 2018)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Dependen : Kinerja Pegawai Independen : 1. Pelatihan 2. Kompetensi 3. Lingkungan Kerja	1. Menganalisis dan mengetahui Pengaruh, Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang 2. Secara parsial variabel Pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. 3. Ada pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel

				Pelatihan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.
2.	(Syaiful Bahri, Desi Indra Sari Kesuma, Muis Fauzi Rambe 2018)	Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Kabupaten Deli Serdang.	<p>Dependen :</p> <p>Kinerja Pegawai</p> <p>Independen :</p> <p>1. Kompetensi</p> <p>2. Lingkungan Kerja</p> <p>3. Pelatihan</p>	<p>1. Mengetahui bagaimana Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang.</p> <p>2. Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>

				<p>pegawai, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>3. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Kabupaten Deli Serdang.</p>
3.	(Anggita Ria Febriyanti,	Pengaruh Pelatihan	Dependen :	1. Mengetahui

	Hamidah Nayati Utami, Mochammad Soe' oed Hakim,2013)	Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan.	Kinerja Karyawan Independen : 1. Pelatihan 2. Kompetensi	apakah pelatihan memiliki pengaruh yang besar terhadap kompetensi dan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Lestari Nganjuk. 2. Penelitian menggunakan analisis jalur yang menunjukkan bahwa variabel materi pelatihan mempunyai pengaruh langsung yang sangat signifikan terhadap kompetensi dari karyawan. 3. Variabel
--	---	--	---	--

				<p>metode pelatihan juga mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kompetensi karyawan, sementara variabel kompetensi berpengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4. Dapat diketahui bahwa materi pelatihan berpengaruh langsung terhadap kompetensi karyawan.</p> <p>5. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa</p>
--	--	--	--	--

				<p>metode pelatihan berpengaruh langsung terhadap kompetensi karyawan.</p> <p>6. Berdasar pada hasil analisis yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa materi pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.</p>
4.	(Yosef Ferry Pratama, Dian Wismar'ain, 2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	<p>Dependen : Kinerja Karyawan</p> <p>Independen : 1. Pelatihan 2. Lingkungan Kerja</p>	<p>1. Pelatihan kerja sudah terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Lingkungan kerja sudah terbukti memiliki pengaruh yang positif dan</p>

				<p>signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Pelatihan kerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara berganda.</p>
5.	(Ade Rustiana, 2010)	Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan	<p>Dependen : Kinerja Karyawan</p> <p>Independen : Pelatihan</p>	<p>1. Variabel Independen mempengaruhi tingkat kinerja pegawai sesudah mengikuti pelatihan ternyata secara simultan berpengaruh signifikan</p> <p>2. Pelatihan yang selama ini diadakan mampu mengubah perilaku pegawai Direktorat Jendral Bina Marga Semarang, sehingga tingkat kinerjanya meningkat.</p> <p>3. Program pelatihan yang selama ini dilaksanakan untuk pegawai</p>

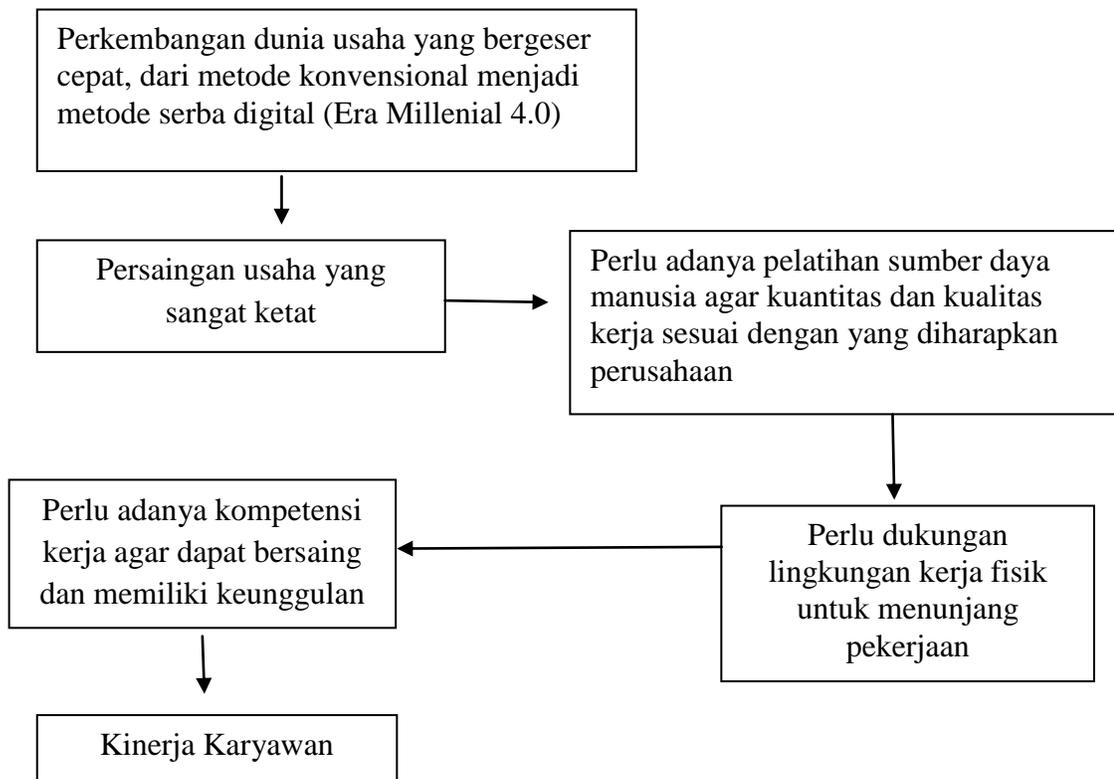
				<p>Direktorat Jendral Bina Marga Semarang sudah efektif, terbukti dengan adanya pengaruh tingkat perubahan perilaku pasca pelatihan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>4. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah Direktorat Jenderal Bina Marga Semarang harus lebih teliti dalam memilih peserta pelatihan sehingga pelatihan yang diadakan menjadi lebih efektif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas peserta, sehingga program-program pemerintah dapat berhasil sesuai harapan.</p>
6.	(Sulaefi, 2017)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan	<p>Dependen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Karyawan 2. Disiplin Kerja <p>Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan 2. Pengembangan 	<p>5. Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas organisasi.</p> <p>6. Pengembangan karyawan</p>

				<p>merupakan kunci untuk pembangunan berkelanjutan organisasi</p> <p>7. Organisasi perlu karyawan yang mampu beradaptasi dengan pasar dunia yang selalu berubah</p> <p>8. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>9. Pelatihan SDM berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tanpa melalui disiplin kerja karyawan dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan STPP</p>
--	--	--	--	--

2.3 Model Konseptual Penelitian

Berdasarkan uraian teori di atas maka terbentuklah model konseptual penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1
Model Konseptual



Dengan adanya perkembangan yang sangat cepat dari dunia usaha, segala aspek yang berhubungan dengan hal – hal konvensional / *offline*, diubah menjadi serba digital / *online*, dan dengan adanya perkembangan yang sangat cepat tersebut, persaingan usaha yang semakin ketat tidak dapat dihindarkan sehingga diperlukan sumber daya manusia yang terlatih agar dalam bekerja di suatu organisasi / perusahaan, sumber daya manusia tersebut dapat memiliki kualitas serta dapat

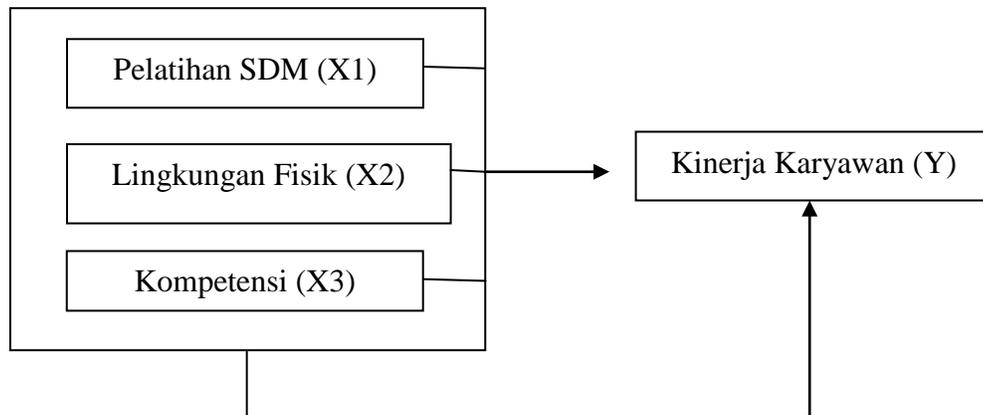
menghasilkan kuantitas yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Namun dalam pelaksanaannya, sumber daya manusia perlu dukungan lingkungan kerja fisik yang memadai agar dapat menunjang pekerjaan yang diberikan kepadanya, juga diperlukan nya kompetensi kerja agar sumber daya manusia yang ada di perusahaan dapat bersaing dan memiliki keunggulan yang tidak dimiliki oleh semua orang, sehingga kinerja karyawan tersebut dapat dapat maksimal serta dapat memenuhi harapan dari perusahaan.

2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2010).

Berdasarkan beberapa tinjauan empiris, yaitu : Sedarmayanti (2009), Simamora (2006), dan Mathis dan Jackson (2012), maka dapat dibuat model hipotesis sebagai berikut :

Gambar 2.2
Model Hipotesis



Dari gambar di atas maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Diduga Pelatihan SDM (X1), Lingkungan Fisik (X2), dan Kompetensi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2: Diduga Pelatihan SDM (X1), Lingkungan Fisik (X2), dan Kompetensi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)