

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah komponen dari organisasi dan perusahaan yang merupakan arti yang sangat penting. Sumber daya manusia menjadi sumber penentu dari perencanaan tujuan organisasi dan perusahaan karena fungsinya sebagai inti dari kegiatan organisasi dan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan organisasi dan instansi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya walaupun pada saat ini otomatisasi berupa mesin telah memasuki setiap organisasi dan perusahaan, akan tetapi bila pelaku dan pelaksana mesin tersebut.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia dan individu didalamnya, individu atau karyawan yang dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya. Mondy,dkk.(Suryani & Foeh, 2019:4) Berdasarkan definisi tersebut, bisa dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia secara garis besarsama, yaitu manajemen sumber daya manusia mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan organisasi dan perusahaan dengan adanya tujuan tertentu maka tenaga kerja akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

2.1.1.2 Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Tsauri (2013:7-36) manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tujuan dan fungsi, tujuan manajemen sumberdaya manusia yaitu:

1. Tujuan organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi

3. Tujuan sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negative terhadap organisasi.

4. Tujuan personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

Sedangkan fungsi manajemen sumber daya manusia diantaranya:

1. Perencanaan

Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja (*preparation and selection*).

2. Rekrutmen dan seleksi

Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai ,karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDM organisasi atau perusahaan. Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyakkkan didata tau calonya ngada.

3. Pelatihan, pengembangan dan penilaian prestasi

a. Pengembangan dan evaluasi karyawan, diperlukan suatu pembekalan agar tenaga kerja yang ada dapat lebih menguasai dan ahli dibidangnya masing-masing serta meningkatkan

- b. Memberikan kompensasi dan proteksi pada pegawai, kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Proteksi juga perlu diberikan kepada pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang sehingga kinerja dan kontribusi pekerja tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu.
4. Promosi, pemindahan, dan pemisahan
- a. Promosi adalah sebuah jenis transfer yang meliputi penugasan kembali seorang pegawai pada sebuah posisi yang kemungkinan besar diberikan pembayaran yang lebih tinggi dan tanggung jawab, hak dan kesempatan yang lebih besar.
 - b. Pemisahan, disebut juga pemberhentian bahkan sering disebut *downsizing*. Adalah perpindahan sementara atau tidak definitif seorang pegawai dari daftar gaji.
 - c. Terminasi, adalah tindakan manajemen berupa pemisahan pegawai dari organisasi karena melanggar aturan organisasi atau karena tidak menunjukkan kinerja yang cukup.
 - d. Pemberhentian sukarela adalah pemisahan pegawai dari organisasi atas inisiatif organisasi atau kemauan pegawai sendiri.

2.1.2. Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Istilah pelatihan ditunjukkan pada pegawai pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan ditunjukkan pada pegawai tingkat manajerial untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas .

Menurut Harras, dkk (2020:222) pelatihan adalah bagian dari rencana mencapai tujuan. Pelatihan ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik saat ini, dan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan bagi manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia agar bisa menjadi manusia sumber daya yang berkualitas baik segi pengetahuan, keterampilan bekerja, tingkat profesionalisme yang tinggi dalam bekerja agar bisa meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan – tujuan perusahaan dengan baik.

2.1.2.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Harras, dkk (2020:225-226) tujuan pelatihan, yaitu

- a. Meningkatkan keahlian kerja Setelah mengikuti pelatihan, setidaknya para pekerja lebih terampil dalam bekerja. Mereka memiliki teknik baru dalam menyelesaikan tugas lebih baik.
- b. Meningkatkan pengetahuan kerja Hal yang pasti dari pelatihan adalah meningkatnya pengetahuan. Dengan bekal pelatihan, pekerja menjadi lebih kritis dan berani menerapkan konsep atau ide-ide.
- c. Meningkatkan kinerja Secara tidak langsung pelatihan dapat meningkatkan hasil kerja. Artinya, hasil pelatihan akan memperbaiki sikap dan perilaku kerja yang mengantarkan pada hasil lebih baik.
- d. Tercapai produktivitas Tujuan utama pelatihan adalah meningkatnya keahlian, dengan demikian para pekerja dapat memaksimalkan penggunaan peralatan kerja sehingga meningkatkan hasil kerja.
- e. Mengatasi masalah Dalam pelatihan dipelajari beberapa teknik kerja, adapun salah satu kegunaan hal tersebut adalah pekerja menjadi ahli di dalam menyelesaikan tugas dan mampu meminimalisir masalah.

2.1.2.3 Indikator Pelatihan

Indikator Pelatihan Menurut Harras, dkk (2020:230) di antaranya:

- a. Kualitas SDM

Inti dari pelatihan adalah pegawai yang menjadi peserta. Jika kualitas SDM yang dikirim pelatihan baik maka mereka akan mengikuti pelatihan dengan sungguh-sungguh. Artinya, peserta akan menggunakan kecerdasan untuk menyerap semua ilmu selama mengikuti pelatihan.

b. Kualitas pelatihan

Yakni keseluruhan pelatihan dilakukan dengan baik sesuai dengan SOP, termasuk peserta, pelatihan, fasilitas, dll

c. Sarana pelatihan

Yakni tempat pelatihan nyaman dan tersedia peralatan yang memadai serta lengkap.

d. Metode pelatihan

Metode pelatihan berpengaruh terhadap suasana pelatihan. Yang artinya, peserta akan lebih tertarik dan mudah mendapatkan pengetahuan jika metode yang diterapkan bagus.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan.

Menurut Farida dan Hartono (2016:24) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Tsauri (2013:180) Motivasi kerja adalah kemauan kerja seorang karyawan atau pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan

pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya bergantung pada proses pengintegrasian tersebut.

2.1.3.2 Jenis-jenis Motivasi

Farida dan Hartono (2016:28) mengemukakan ada 2 jenis motivasi diantaranya adalah:

- a) Motivasi positif, maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar atau proses untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.
- b) Motivasi negatif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman atau proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan.

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Harras dkk (2020:107-108) ketika seorang pekerja bersemangat, maka ada beberapa sikap yang terlihat (wujud motivasi), diantaranya:

a. Antusias

Yakni semangat keterlibatan di dalam bekerja. Dengan kata lain, pegawai atau karyawan merasa senang bahwa dirinya diberikan kepercayaan untuk memberikan kontribusi, sehingga ia merasa harus mengerahkan segenap kemampuannya, termasuk emosinya.

b. Optimis

Optimis adalah sikap pantang menyerah, terutama dalam keadaan sulit. Sikap ini lahir dari tekad yang kuat sebagai motif untuk menghadapi berbagai masalah. Pekerja dengan semangat ini sangat membantu dalam hal kemajuan organisasi.

c. Aktualisasi diri

Ekspresi diri adalah wujud motivasi kerja yang tinggi. Seorang pegawai dengan jenis motivasi ini menunjukkan tingginya kepercayaan diri. Salah satu sikap motivasi ini adalah berani, tidak malu, dan bertanggung jawab.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja, karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan. Sutrisno dalam Budiasa (2021:39).

Mangkunegara (2015:17) menyebutkan lingkungan kerja antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.4.2 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu lingkungan internal

dan lingkungan eksternal Marwasyah dalam Budiasa (2021:40). Sedangkan Menurut Sedarmayanti dalam Budiasa (2021:40) menyatakan lingkungan kerja terbagi menjadi dua, sebagai berikut.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori.

- a. Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi pegawai misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mewujudkan suatu kondisi yang mendukung kerjasama antar karyawan, atasan dan bawahan.

2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Nitisemito dikutip di Budiasa, (2021:43) menyatakan indikator lingkungan kerja sebagai berikut.

1. Suasana kerja

Suatu kondisi disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan harmonis diantara rekan kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas kerja dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian performance yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Mangkunegara (dikutip di Budiasa 2021:14) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa teori tentang kinerja diatas, dapat disimpulkan kinerja merupakan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung yang diberikan . kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan.

2.1.5.2 Indikator–Indikator Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini indikator kinerja Menurut bernardin dan Russel dikutip di Budiasa, (2021:18) terdiri dari 6 (enam) yaitu:

1) Kualitas (Mutu)

Dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2) Kuantitas (Jumlah)

Diwujudkan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dari aktivitas yang dihasilkan oleh seseorang.

3) Ketepatan Waktu.

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk aktivitas pekerjaan lainnya.

4) Efektivitas.

Pengguna sumber daya perusahaan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi.

5) Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan dilaksanakan tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

6) Hubungan Antar Karyawan

Merupakan tingkatan yang menunjukkan karyawan merasa percaya diri, mempunyai keinginan baik dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja.

2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja individu, seperti yang diuraikan Simamora dalam Budiasa (2021:15) bahwa kinerja dipengaruhi tiga faktor berikut.

- 1) Faktor individual, meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
- 2) Faktor psikologis, terdiri atas persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi
- 3) Faktor organisasi meliputi sumber daya kepemimpinan penghargaan struktur dan job design.

2.1.6 Hubungan Antar Variabel

2.1.6.1 Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Yunus (2020:28) pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Menurut Mangkunegara (2015:44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non

manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Karyawan yang sering mengikuti pelatihan tentunya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.6.2. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Yunus (2020:28) Motivasi kerja adalah hasrat atau dorongan diri dalam diri seseorang yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan untuk bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai tujuan serta kinerja yang baik dengan pekerjaan. Menurut Bangun (2011:311) bahwa motivasi kerja adalah mengarahkan pada hal yang mendorong seseorang melakukan suatu tindakan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu tindakan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Sutrisno, 2009:109).

2.1.6.3 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Budiasa (2021:44) Lingkungan kerja yang baik akan mendorong individu atau kelompok untuk kerja yang lebih baik dan mampu bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi, kegembiraan, kebanggaan dalam bekerja, kerja sama dan kedisiplin dalam keajiban dengan integritas dan kepercayaan penuh.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Beberapa Penelitian terdahulu akan diuraikan secara ringkas karena penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian sebelumnya. Meskipun ruang

lingkup hampir sama tetapi karena variabel, objek dan periode waktu yang digunakan berbeda maka terdapat banyak hal yang tidak sama sehingga dapat dijadikan sebagai referensi untuk saling melengkapi.

Adapun penelitian-penelitian yang dilakukan dan relevan dengan penelitian ini, antara lain: Eva Farida (2019) meneliti tentang Analisis pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap bidang yang berdampak pada kepuasan kerja di Kabupaten Bangka Barat. Variabel pelatihan (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3), kinerja (Y). Alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Indra Purnama putra, Wayan Sitiari & I made sara (2017) meneliti tentang Pengaruh pelatihan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Warung mina Denpasar. Variabel pelatihan (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3) kinerja karyawan (Y). Alat yang saya gunakan alat analisis metode Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semangat kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Habibi (2019) meneliti tentang pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pt kereta api Indonesia (persero) divisi regional III Palembang. Variabel indeveden pelatihan (X1) motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) dan ada juga variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Alat analisis ini menggunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian bahwa variabel

pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di pt kereta api Indonesia (persero) divisi III regional 3.

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Eva Farida	<ul style="list-style-type: none"> • Judul penelitian: analisis pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap bidang yang berdampak pada kepuasan kerja di Kabupaten Bangka Barat • Jurnal Ekonomi dan manajemen STIE pertib Pangkal Pinang • Volume 5 • Nomor 1 • Tahun 2019 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel : Variabel (X1) pelatihan, motivasi (X2), lingkungan kerja (X3), kinerja (Y). • Alat analisis regresi linier berganda • Hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel : pelatihan (X1), lingkungan kerja (X3) • Alat analisis regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel : Motivasi (X2), Kinerja (Y) • Objek penelitian • Tahun penelitian

2.	Indra Purnama Putra, Wayan Sitiari & I made sara	<ul style="list-style-type: none"> • Judul penelitian: pengaruh pelatihan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Warung mina Denpasar • Jurnal JAGADHITA jurnal ekonomi& bisnis • Volume 4 • Nomor 2 • Tahun 2017 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel: pelatihan (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3), kinerja karyawan (Y) • Alat analisis metode <i>Partial Least Square</i>(PLS) • Hasil penelitian pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semangat kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Pelatihan(X1), lingkungan kerja(X3), kinerja karyawan (Y) • Alat analisis metode <i>Partial Least Square</i>(PLS) 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel: Motivsi(X2) • Alat analisis metode partial least square (PLS) • Objek penelitian • Tahun penelitian
----	--	--	--	---	--

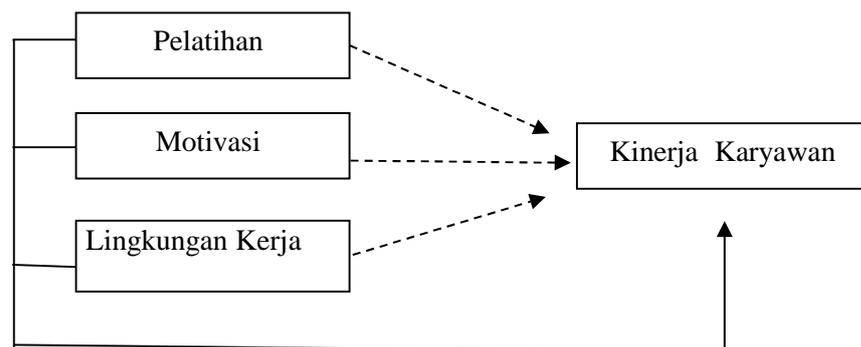
3.	Habibi	<ul style="list-style-type: none"> • Judul penelitian: pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pt kereta api indonesia (persero) divisi regional III palembang • Jurnal fakultas ekonomi dan bisnis islam UIN Raden Fatah • Volume 1 • Nomor 1 • Tahun 2019 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen : Pelatihan (X1) Motivasi (X2) Lingkungan kerja (X3) • Variabel dependen : Kinerja karyawan (Y) • Alat analisis regresi linier berganda • Hasil penelitian bahwa variabel pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial motivasi tidak 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen : Pelatihan (X1) Lingkungan kerja (X3) • Variabel dependen : Kinerja karyawan (Y) • Alat analisis regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel: Motivasi (X2) • Obejek penelitian • Tahun penelitian
----	--------	---	--	---	--

			<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yawandiptkeraapi indonesia (persero) divisi III regional 3</p>		
--	--	--	---	--	--

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang di deskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan pengaruh antara variabel independen dalam hal ini adalah “Pelatihan, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja” Variabel dependennya ialah “Kinerja Karyawan”



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

----- Parsial
———— Simultan

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2022:63). Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, dan landasan teori, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan

kesimpulan sementara bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu "Diduga ada pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dibalai penelitian karet sembawa divisi 7 kungkulan baik secara parsial maupun simultan".