

**PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN  
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN RICHEESE FACTORY  
SUMPAH PEMUDA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat**

**Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**ALDO**

**NPM : 1801110109**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

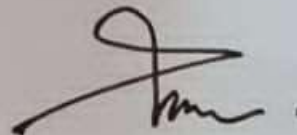
**2022**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

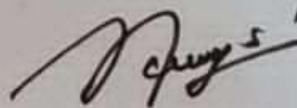
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ALDO  
Nomor Pokok/NPM : 1801110109  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I (S1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA  
KOMUNIKASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN RICHEESE FACTORY SUMPAAH PEMUDA  
PALEMBANG.

Pembimbing Skripsi



Tanggal..... Pembimbing I : Ulil Amri, SE.M.Si  
NIDN : 0229016201



Tanggal 10-10-22 Pembimbing II : Alinadia. S.E.MM  
NIDN : 0207125901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

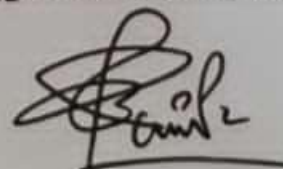
Tanggal.....

Ketua Program Studi Manajemen

Tanggal.....



Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS  
NIDN : 0205026401



Mariyam Zanariah, SE., MM  
NIDN : 0222096301

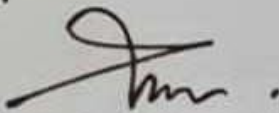
081/PS/DFE/22

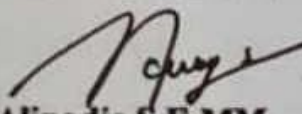
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

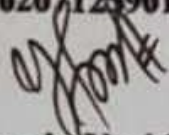
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ALDO  
Nomor Pokok/NPM : 1801110109  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I (S1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA  
KOMUNIKASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN RICHEESE FACTORY SUMPAAH PEMUDA  
PALEMBANG.

Penguji Skripsi

Tanggal..... Ketua Penguji :   
: Ulil Amri, SE, M.Si  
NIDN : 0229016201

Tanggal 10-10-22 Penguji I :   
: Alinadia S.E. MM  
NIDN : 0207125901

Tanggal..... Penguji II :   
: Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si  
NIDN : 0226028303

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

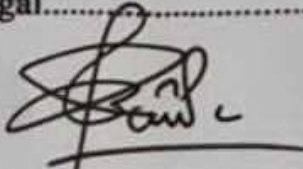
Tanggal.....



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen

Tanggal.....

  
: Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN : 0222096301

081/PS/DFE/22

## MOTO DAN PERSEMBAHAN

*Motto :*

*“Jangan berusaha jadi yang terbaik, Tapi berusahalah jadi orang yang selalu berbuat kebaikan ”*

*“Tidak ada kehidupan tanpa rintangan dan tidak ada perjalanan tanpa kesulitan.  
Cuma,  
terkadang kita lupa jika hidup ini adalah proses yang sangat memerlukan  
kesabaran”*

*“waktu itu bagaikan pedang jika kamu tidak memotongnya maka ia akan memotongmu”*

قت الو قُطِعَكَ نَقَطَعَهُ لِمَ اِنْ كَالسَّيْفِ

*Kupersembahkan kepada :*

- ❖ *Kedua Orang Tuaku Mama dan Papa*
- ❖ *Saudaraku Tersayang*
- ❖ *Keluarga Besarku Tersayang*
- ❖ *Dosen Universitas Tridinanti Palembang Terkhusus  
Program Studi Manajemen*
- ❖ *Sahabat Seperjuangan yang tersayang (Tori,Intan dan  
Gina)*
- ❖ *Almamater Kebanggaanku*

## DAFTAR ISI

	HALAMAN
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUA</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xi
<b>ABSTRAK</b> .....	xiii
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xiv
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
Latar Belakang .....	1
Rumusan Masalah .....	7
Tujuan Penelitian.....	8
Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
Kajian Teoritis.....	10
Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
Kinerja .....	12
Pengertian Kinerja.....	12
Penilaian Kinerja.....	14

Manfaat Penilaian Kinerja .....	15
Dimensi Dan Indikator Kinerja.....	16
Teori Terkait Vsriabel Penelitian... ..	17
Pelatihan.....	20
Pengertian Pelatihan.....	20
Jenis Pelatihan .....	21
Tujuan Pelatihan .....	21
Manfaat Pelatihan .....	22
Dimensi Dan Indikator Pelatihan.....	24
Lingkungan Kerja.....	26
Pengertian Lingkungan Kerja.....	26
Faktor-Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	27
Aspek-Aspek Lingkungan Kerja.....	29
Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja .....	29
Komunikasi .....	30
Pengertian Komunikasi .....	30
Dimensi Dan Indikator Komunikasi .....	32
Insentif .....	33
Pengertian Insentif .....	33
Jenis-Jenis insentif .....	34
Tujuan Insentif.....	36
Sistem Pemberian Insentif.....	36
Dimensi dan Indikator Insentif .....	39
Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	41
Kerangka Berfikir.....	45
Hipotesis .....	46

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Tempat dan Waktu Penelitian.....	48
Tempat Penelitian .....	48
Waktu Penelitian.....	48

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	49
Sumber Data .....	49
Teknik Pengumpulan Data .....	49
Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	50
Populasi .....	50
Sampel dan Teknik Sampling .....	51
Rancangan Penelitian .....	51
Variabel dan Definisi Operasional .....	53
Variabel Penelitian .....	53
Definisi Operasional Variabel .....	54
Instrumen Penelitian .....	56
Uji Instrumen.....	57
Uji Validitas .....	57
Uji Reliabilitas .....	58
Teknik Analisa Data.....	59
Analisis Statistik Deskriptif .....	59
Analisis Statistik Inferensial.....	60
Uji Asumsi Klasik.....	60
Analisis.....	62
Analisis Regresi Linear Berganda .....	62
Analisis Koefisien Korelasi.....	63
Analisis Koefisien Determinasi .....	63
Uji Hipotesis Penelitian.....	64
Uji Simultan (Uji F) .....	64
Uji Parsial (Uji t).....	65

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Gambaran Umum Perusahaan.....	68
Sejarah Singkat Perusahaan Richeese Factory .....	68
Visi Richeese Factory .....	69
Misi Richeese Factory.....	69

Struktur Organisasi.....	69
Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab .....	70
Karakteristik Responden .....	72
Hasil Penelitian .....	74
Uji Validitas.....	74
Uji Reliabilitas .....	78
Teknik Analisis Data.....	82
Uji Asumsi Klasik.....	82
Uji Normalitas .....	82
Uji Multikolinieritas.....	82
4.3.1.2 Uji Heteroskedastisida .....	84
Metode Analisis Data .....	85
Analisis Regresi Linier Berganda .....	85
Koefisien Korelasi.....	87
Hasil Koefisien Determinasi.....	88
Uji Hipotesis Statistik.....	89
Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan) .....	89
Uji T (Pengujian Hipotesis Secara Parsial) .....	91
Pembahasan .....	94

## **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Kesimpulan .....	100
Saran .....	101

## **DAFTAR PUSTAKA.....**



## DAFTAR TABEL

	<b>HALAMAN</b>
Tabel 2.1 penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	41
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	48
Tabel 3.2 Variabel dan Definisi Operasional .....	55
Tabel 3.3 Skala Likert.....	57
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	63
Tabel 4.1 Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	73
Tabel 4.3 Hail pengujian Validitas Variabel X1 .....	74
Tabel 4.4 Hail pengujian Validitas Variabel X2 .....	75
Tabel 4.5 Hail pengujian Validitas Variabel X3 .....	76
Tabel 4.6 Hail pengujian Validitas Variabel X4 .....	77
Tabel 4.7 Hail pengujian Validitas Variabel Y .....	78
Tabel 4.8 Hasil uji Reliabilitas X1 .....	79
Tabel 4.9 Hasil uji Reliabilitas X2 .....	79
Tabel 4.10 Hasil uji Reliabilitas X3 .....	80
Tabel 4.11 Hasil uji Reliabilitas X4 .....	81
Tabel 4.12 Hasil uji Reliabilitas Y .....	81
Tabel 4.13 Uji Normalitas.....	83
Tabel 4.14 Hail Uji multikolineritas.....	84
Tabel 4.15 Analisis Linier Berganda.....	85
Tabel 4.16 Koefisien Korelasi.....	88
Tabel 4.17 Hasil Uji Secara Simultan (F).....	90
Tabel 4.18 Hasil Uji Secara Parsial (T) .....	91

d

## DAFTAR GAMBAR

	<b>HALAMAN</b>
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	70
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas .....	85

d

## **KATA PENGANTAR**

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT karena atas segala berkah dan karunianya, akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN RICHESEE FACTORY SUMPAAH PEMUDA PALEMBANG” guna memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana Ekonomi di Universitas Tridianti Palembang.

Dalam penulisan ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak sekali terdapat kekurangan, hal ini disebabkan masih terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki, untuk saran dan kritik yang siftnya membangun akan diterima oleh penulis dengan senang hati.

Selesainya penulisan skripsi ini berkat adanya bantuan dari semua pihak telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr. Ir Hj. Manisah MP. Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy, Mikial. SE. M.Si.AK.CA.CSRS. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang

d

3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM Selaku ketua program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
4. Bapak Ulil Amri . SE, M. Si Selaku pembimbing utama
5. Ibu Alinadia.S.E.MM Selaku pembimbing anggota
6. Kepada seluruh staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang sudah memberikan bantuan
7. Keapada seluruh karyawan PT. Richesee Factory sumpah Pemuda Palembang yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian.
8. Kepada kedua orang tua dan saudara-saudara yang tersayang yang senantiasa memberikan doa dan semangat selama penulis menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
9. Kepada sahabat-sahabatku yang tercinta terutama tori, intan, gina dan teman-teman seperjuangan yang telah memberikan semangat dari awal hingga akhir

Palembang 7 september 2022

ALDO

d

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN RICHEESE FACTORY SUMPAH PEMUDA PALEMBANG**

**(dibawah bimbingan Bapak Ulil Amri, S.E.,M.Si dan Ibu Alinadia,S.E.,MM)**

Skripsi ini pada dasarnya membahas bagaimana pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Komunikasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Richeese Factory Sumpah Pemuda Palembang. Disini penulis mencoba untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Komunikasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Richeese Factory Sumpah Pemuda Palembang. Dengan menggunakan Analisis koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis. Adapun penelitian ini sample yang dipilih adalah seluruh karyawan di Richeese Factory Sumpah Pemuda Palembang yang berjumlah 32 orang

Dari hasil penelitian ini dapat pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Insentif secara simultan ( f ) terhadap kinerja karyawan Richeese Factory Palembang. Dengan persamaan regresi liner berganda yaitu  $Y=1,718 + 0,302X_1 + 0,223X_2 + 0,235X_3 + 0,219X_4 + e$  Variabel Pelatihan, Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Insentif mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan, artinya makin tinggi Pelatihan, Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Insentif maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan Richeese Factory Sumpah pemuda Palembang. Koefisien Korelasi ( R ) sebesar 0,758 artinya menunjukkan pengaruh yang kuat. Koefisien Determinasi sebesar 0,512 atau 51,2% variabel Kinerja dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh variabel Pelatihan, Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Insentif sedangkan sisanya sebesar 48,8% berpengaruh dengan factor lain yang tidak dapat diteliti dalam penelitian ini.

d

## **RIWAYAT HIDUP**

Aldo, dilahirkan di Palembang pada tanggal 30 agustus 1999 dari Ayah Muhammad Poniran dan Ibu Eti Harwati, Ia anak ke 5 dari enam bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD N 01 Rantau Alai Kabupaten Ogan Ilir, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP 02 Kandis Kabupaten Ogan Komering Ilir dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2017 di SMA Tridharma Palembang. Pada tahun 2018 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aldo

NPM : 1801110109

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : “ Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, komunikasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Richeese Factory Sumpah Pemuda Palembang”.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sesungguhnya dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, september 2022



Aldo

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Dalam perkembangan perekonomian di era globalisasi, Indonesia sebagai Negara berkembang sangat bergantung pada peran masyarakat dan perusahaan dalam pembangunan nasional, khususnya dalam pembangunan

perekonomian. Perusahaan dituntut untuk mampu bersaing di era globalisasi ini. Dampak dari persaingan yang semakin ketat membuat setiap perusahaan terus berlomba-lomba melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, efektif adalah (tentang usaha, tindakan) yang dapat membawa hasil, sedangkan efisien

berarti mampu menjalankan tugas dengan tepat dan cermat. Hal itu dilakukan agar perusahaan mampu mempunyai daya saing maupun keunggulan dari pesaingnya. Keunggulan suatu perusahaan bisa dicapai melalui beberapa faktor. Salah satu faktor tersebut adalah kemampuan internal perusahaan ataupun melalui sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Pada tahun 2015 era globalisasi mulai mengerucut dan terfokus menjadi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang membuat persaingan



tidak hanya di dunia bisnis saja tetapi juga pada persaingan sumber daya yang dimiliki. Setiap perusahaan menginginkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kegiatan operasional organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia, oleh karena itu sumber daya manusia adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi. Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh unsur manusia. Maju mundurnya suatu perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan pegawai yang memiliki sikap mental untuk selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupannya dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan dinilai produktif jikalau memiliki kemampuan jasmani yang sehat, kecerdasan, pendidikan tertentu dan keterampilan untuk terus memacu dan mendorong dirinya agar tidak cepat merasa puas, tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah

keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang.

Karyawan merupakan sumber daya manusia atau aset utama bagi perusahaan dan mempunyai peran yang strategis dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktifitas perusahaan serta memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Apabila karyawan di dalam suatu perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan akan tetap berjalan efektif. Suatu perusahaan harus sedikit memberikan tambahan guna menyempurkan beberapa indikator produktivitas karyawan seperti pelatihan, lingkungan kerja yang baik, komunikasi dan insentif terhadap kinerja yang dilakukan karyawan.

Pelatihan sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan untuk meningkatkan performa dari karyawan tersebut. Pemberian pelatihan dimaksudkan agar dapat memenuhi standar kerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Pelatihan dapat diartikan sebagai suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat

meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Dalam perusahaan sering mempunyai masalah tidak efektifnya komunikasi. Padahal komunikasi yang efektif penting bagi perusahaan, paling tidak untuk dua alasan. Pertama, komunikasi adalah proses melalui mana fungsi-fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai. Kedua, komunikasi adalah kegiatan untuk pengelolaan organisasi agar dapat mencapai tujuan secara efisien dan efektif diperlukan kinerja pegawai yang memadai.

Pemberian insentif kepada karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya insentif memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif

menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktifitas kerja individu maupun kelompok.

Richeese Factory Palembang merupakan perusahaan yang khusus bergerak di bidang makanan siap saji yang memiliki kekhasan beragam menu bercita rasa keju di kota Palembang. Richeese Factory memiliki misi untuk menjaga standar kinerja karyawan agar tetap menghasilkan produk atau pun jasa yang diinginkan konsumen. Namun dalam kegiatan perusahaan masih ditemukan adanya fenomena yang terkait dengan kurang maksimalnya kinerja karyawan di Richeese Factory Palembang. Pelatihan yang seharusnya diadakan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan kurang terlaksana dengan baik. Lingkungan kerja dan komunikasi karyawan pun masih kurang terjalin dengan efektif. Ada beberapa hal yang memengaruhi lingkungan kerja dan komunikasi tidak berjalan dengan efektif. Salah satunya kurang sadarnya tanggung jawab dari karyawan. Insentif yang seharusnya dapat memacu kinerja karyawan ditiadakan semenjak adanya pandemi covid 19 hal ini mengakibatkan turunnya semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan pada perusahaan Richeese Factory Palembang, peneliti menemukan permasalahan adanya penurunan kinerja karyawan terhadap pelatihan, lingkungan kerja, komunikasi dan insentif yaitu sebagai berikut :

1. Pelatihan yang hanya dilakukan melalui daring/online membuat kinerja karyawan kurang optimal.

Masalah yang sering terjadi saat melakukan pelatihan melalui daring/online seperti : jaringan yang tiba-tiba terputus disaat penyampaian materi berlangsung, dan penyampaian materi yang terdengar kurang jelas akibat gangguan jaringan membuat apa yang disampaikan oleh pemateri kurang bisa dipahami oleh peserta karyawan

2. Tidak adanya genset di area lingkungan kerja richeese factory sumpah pemuda yang mengakibatkan jika terjadi pemadaman listrik proses produksi terhenti dikarenakan seluruh alat produksi yang digunakan menggunakan listrik.

Tempat Gudang penyimpanan stok barang produksi richeese factory sumpah pemuda terlalu kecil yang mengakibatkan stok untuk penyimpanan barang Cuma sedikit.

3. Kurangnya pengarahan dari atas ke bagian keamanan richeese factory sumpah pemuda Palembang, yang mengakibatkan keamanan sering tidak ada di area dalam richeese.

Seperti jika ada permasalahan yang terjadi antara karyawan dan oknum konsumen, karyawan harus memanggil keamana

terlebih dahulu untuk membatu menyelesaikan keadaan tersebut.

4. Bonus bulanan yang ditiadakan sementara akibat pandemi covid19 membuat kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Sebelum terjadinya pandemi, karyawan setiap memenuhi target bulanan selalu mendapatkan insentif tetapi setelah terjadinya pandemi bonus tersebut dihilangkan dan sampai sekarang bulum diadakan kembali,karena hal tersebut mebuat karyawan tidak terlalu bersemangat dalam mencapai target bulanan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut “Pengaruh Pelatihan, lingkungan kerja, komunikasi dan insentif Terhadap Kinerja Karyawan Richeese Factory Jl Sumpah Pemuda Palembang”.

### **Rumusan Masalah**

Masalah yang sering terjadi dimana saat karyawan meminta bantuan kesesama rekan karyawan lain tapi karena ada Berdasarkan latar belakang diatas peneliti mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, komunikasi, dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan Richeese Factory Sumpah Pemuda Palembang ?

2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan Richeese Factory Sumpah Pemudah Palembang ?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Richeese Factory Sumpah Pemudah Palembang ?
4. Apakah terdapat pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Richeese Factory Sumpah Pemudah Palembang ?
5. Apakah terdapat pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan Richeese Factory Sumpah Pemudah Palembang ?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Pengaruh Pelatihan, Lingkungan kerja, Komunikasi, dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan Richeese Factory Sumpah Pemudah Palembang.
2. Pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan Richeese Factory Sumpah Pemudah Palembang.
3. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Richeese Factory Sumpah Pemudah Palembang.
4. Pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Richeese Factory Sumpah Pemudah Palembang.

5. Pengaruh isentif secara parsial terhadap kinerja karyawan Richeese Factory Sumpah Pemudah Palembang

### **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

- a) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, komunikasi, dan insentif terhadap kinerja karyawan Richeese Factory Sumpah Pemudah Palembang.

- b) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, komunikasi, dan insentif terhadap kinerja karyawan Richeese Factory Sumpah Pemudah Palembang.

- c) Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pelatihan, lingkungan kerja, komunikasi dan insentif terhadap kinerja karyawan Richeese Factory Sumpah Pemudah Palembang.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Kajian Teori**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, dimana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Henry Simamora dalam Bintoro dan Daryanto (2017:10), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

Selain itu menurut Edy Sutrisno (2016:6), mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Berdasarkan pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut beberapa ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang secara khusus mengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi.

### **Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Adapun tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Veithzal Rivai (2015:8) adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.

- f. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- g. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
- h. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

## **Kinerja**

### **Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja/prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Mangkunegara (2011: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2012: 105) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi. Penilaian pekerja

merupakan proses yang dilakukan organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan organisasi.

Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar kinerja merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dalam sebuah perusahaan. Ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan rekan kerja.
2. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat dan kompetitor.

3. Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh
4. seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja

### **Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan. Menurut Rivai (2011: 552) tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- Meningkatkan etos kerja.
- Meningkatkan motivasi kerja.
- Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini
- Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.

- Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan insentif uang.

### **Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Rivai (2011: 563) manfaat penilaian kinerja adalah:

1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai antara lain :
  - Meningkatkan motivasi
  - Meningkatkan kepuasan kerja
  - Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
  - Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas
  - Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
2. Manfaat bagi penilai antara lain:
  - Meningkatkan kepuasan kerja
  - Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan
  - Meningkatkan kepuasan kerja baik para manajer ataupun karyawan
  - Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan
  - Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan
3. Manfaat bagi perusahaan antar lain:

- Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan
- Meningkatkan kualitas komunikasi
- Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
- Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

### **Dimensi dan Indikator Kinerja**

Menurut Prawirosentono (2008: 27) kinerja dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

- a) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
- d) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya

- e) Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **Teori Terkait Variabel Penelitian**

### **1. Teori Kinerja**

Secara teori kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah factor. Dan factor tersebut mempunyai indikator yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan teratur sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Factor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat disusun secara ringkas dengan skema sebagai berikut:

- Secara individu
- Secara Lembaga
- Secara psikologis

Dari grand teori di atas maka dapat dijelaskan kinerja karyawan dipandang dari sisi individu, lembaga, psikologis, maka terdapat beberapa indikator seperti: komunikasi kerja, personal reward, pendidikan, disiplin, punishment (jenjang karir), lingkungan kerja, training, politik kerja, insentif, Upah, Budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi, stress, kenyamanan (Alam, 2016)



Karyawan dipandang dari sisi individu kemampuan komunikasi kerja dapat mempengaruhi kinerja yang lebih handal dalam pekerjaan. Karyawan dipandang dari sisi pendidikan dapat bekerja lebih terarah dengan skill yang dimilikinya sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat dan teratur sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, insentif akan mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi insentif yang diberikan maka semakin optimal kinerja karyawan, serta punishmen (jenjang karir) semakin tinggi jenjang karir karyawan akan mempengaruhi optimalisasi kerja karyawan tersebut (Adisaksana, 2017)

Kinerja karyawan jika dipandang dari sisi lembaga atau perusahaan dari sisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat mempengaruhi kinerja karyawan, leadership yang kompeten akan memberi pengaruh kepemimpinan yang baik dan terarah kejenjang yang lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja karyawan, Budaya organisasi kerja yang membawa arus arah kerja yang lebih baik dan lebih optimal. kompensasi (upah gaji dan bonus), tambahan dana pembayaran diluar gaji bulanan yang diberikan dalam bentuk uang yang memadai dan akan mempengaruhi semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan lebih mapan. Kinerja karyawan jika dipandang dari sisi Psikologis, bahwa perusahaan harus memberikan kepuasan kerja yang nyaman bagi karyawan, baik dalam

bentuk fasilitas-fasilitas yang ada guna menunjang pekerjaan yang nantinya akan terselesaikan, Motivasi atau tujuan yang terarah agar jelas bagi karyawan bahwa mau dibawa kemana arah dan tujuan nantinya baik dalam menyelesaikan pekerjaan maupun telah selesai pekerjaan nantinya.apakah dapat memberi semangat yang tinggi dalam bekerja ataupun tidak.sehingga dapat terjadinya kinerja yang tinggi. stress dalam bekerja dapat terjadi dengan tingkat stress yang tinggi pekerjaan tidak dapat terselesaikan, dengan demikian bahwa guna meredakan tingkat stres yang tinggi maka perusahaan dapat memberikan suatu penyegaran dengan diadakannya refreshing atau pelatihan dalam bentuk outbond dan mengadakan tour wisata guna menunjang kinerja yang press dan handal agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.kesehatan dalam bekerja merupakan hal yang utama,karena dengan kesehatan bagi karyawan maka akan membuat fisik lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja yang siap dan handal. serta faktor keamanan dan kenyamanan dalam bekerja dapat membuat para karyawan dapat bekerja dengan nyaman sehingga karyawan menjadi nyaman dan betah untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja (Meutia, 2015).

## **Pelatihan**

### **Pengertian Pelatihan**

Program pelatihan dalam suatu perusahaan berpengaruh dalam peningkatan produktivitas karyawan, sebab dengan adanya pelatihan maka dapat memberikan keterampilan manajerial kepada karyawan yang terlibat langsung dalam menangani pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil.

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya (Widodo, 2015: 82). Sedangkan menurut Dessler (2011:133), pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya.

Secara umum Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi 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.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan bukanlah tujuan, melainkan suatu alat dari manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan yang mana merupakan usaha dan tanggung jawab pimpinan tertinggi terhadap karyawan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya pelatihan akan dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja, perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan serta pengetahuan karyawan. Dan pelatihan tersebut harus dilakukan secara terus menerus agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan.

### **Jenis Pelatihan**

Setiap pelatihan yang akan diadakan harus selalu memperhatikan sejauh mana pola pelatihan yang dilaksanakan dapat menjamin proses belajar yang efektif. Menurut (Widodo, 2015: 86), Jenis – jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan antara lain: Pelatihan dalam kerja (*on the job training*), Magang, Pelatihan diluar kerja (*of the job training*), Pelatihan ditempat mirip sesungguhnya, dan Simulasi kerja (*job simulation*)

### **Tujuan Pelatihan**

Tujuan diadakannya pelatihan yang diselenggarakan perusahaan terhadap pegawai dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam kinerja karyawan sehingga dapat sesuai dengan tujuan

perusahaan. Jadi sebelum melakukan pelatihan akan dijelaskan terlebih dahulu tujuan perusahaan tersebut.

Menurut (Widodo, 2015:84), Tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kadaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan dan keahlian personel

Dengan tujuan dilaksanakannya pelatihan ini menggambarkan bahwa peranan program ini sangat penting bagi perkembangan pegawai dan perusahaan itu sendiri.

### **Manfaat Pelatihan**

Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Adapun manfaat pelatihan dibagikan menjadi tiga golongan (Rivai dan Sagala, 2011:217), yaitu :

#### a) Manfaat untuk Karyawan

- Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
- Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.

- Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik.
- Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan pemimpin, keterampilan komunikasi dan sikap.
- Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
- Membantu mengembangkan keterampilan mendengar, bicara, dan menulis dengan latihan.
- Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

b) Manfaat untuk perusahaan

- Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
- Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
- Memperbaiki sumber daya manusia.
- Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
- Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
- Mendukung otentitas, keterbukaan dan kepercayaan.
- Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
- Membantu pengembangan perusahaan.

- Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
  - Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
  - Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas kerja.
- c) Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia , intra, dan antar grup dan individu.
- Meningkatkan komunikasi antar group dan individual.
  - Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi.
  - Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan.
  - Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional.
  - Meningkatkan keterampilan personel.
  - Membuat kebijakan perusahaan, aturan, dan regulasi.
  - Meningkatkan kualitas moral

### **Dimensi dan Indikator Pelatihan**

Adapun indikator-indikator atau dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan (Mangkunegara, 2013:50), antara lain:

- 1 Instruktur / Pengajar Yaitu seseorang atau tim yang memberikan latihan atau pendidikan kepada para karyawan. Pelatih yang akan melaksanakan pelatihan adalah pelatih internal, pelatih eksternal, serta gabungan internal dan eksternal. Dalam memberikan pelatihan pelatih/instruktur harus mampu menyampaikan materi pelatihan dengan baik agar para peserta memahami apa yang menjadi tujuan dari pelatihan.
- 2 Peserta merupakan orang ataupun kelompok yang dapat mengikuti pelatihan yang mempunyai latar belakang yang relatif homogeny dan jumlahnya ideal, supaya kelancaran pelatihan dapat terjamin. Dalam menentukan peserta pelatihan pihak perusahaan berkewajiban memilih peserta sesuai dengan tujuan dari pelatihan. Jangan sampai yang menjadi peserta pelatihan tidak mempunyai keterkaitan dengan pelatihan.
- 3 Materi Pelatihan. Materi pelatihan yang dibuat biasanya harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dimana pelatihan yang dilakukan untuk membangun karyawan, pertama harus melihat terlebih dahulu hal-hal apa saja yang menjadi tujuan utama pengadaan pelatihan.

Dari uraian diatas pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Dengan Dimensi



pelatihan yaitu instruktur, peserta, dan materi pelatihan. Dan Indikator pelatihan yaitu: penyampaian materi, penguasaan materi, pemahaman isi materi, pelatihan sesuai dengan bidang, materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan bermanfaat bagi pekerjaan.

## **Lingkungan Kerja**

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perlu diperhatikan lingkungan kerja yang mendukung dan memadai sehingga pekerja menjadi senang dan bekerja dengan sungguh-sungguh. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Nitisemito (dalam Nuraini, 2013: 97) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankanjadi lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:21) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode

kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Dari defenisi sebelumnya dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada saat tempat kerja dibentuk perusahaan. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan. Keadaan sekitar tempat kerja yang dapat memberikan saran dan prasarana kerja yang menyenangkan, mengamankan, dan menentramkan bagi karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya serta meningkatkan kinerja karyawan.

### **Faktor-Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor Sedarmayanti (2012: 46) yaitu :

- 1 Penerangan. Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 2 Suhu udara. Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan

normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

- 3 Bau-bauan di tempat kerja. Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan dalam bekerja..
- 4 Dekorasi di tempat kerja. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja
- 5 Keamanan kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja adalah dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

Dari uraian diatas lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Dengan dimensi lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Adapun indikator lingkungan kerja yaitu ruang gerak, kebisingan, kesempitan/kondisi, komunikasi, kordinasi dan Kerjasama.

## **Aspek-aspek Lingkungan Kerja**

Kondisi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Aspek-aspek lingkungan kerja yang dapat memberikan dampak positif kepada para karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal, menurut Nitisemito (2011: 183) diantaranya:

- Lingkungan kerja yang selalu bersih, sejuk, dan rindang.
- Tempat kerja yang dapat memberikan rasa aman saat bekerja.
- Tersedianya alat-alat memadai.
- Tersedianya ruang kerja yang memiliki penerangan cukup baik
- Tersedianya ruang kerja yang mencakupi dan memadai serta lokasi yang jauh dari kebisingan dan getaran sehingga tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja.

## **Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009: 22) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

- 1 Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai/pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat

dibagi dalam dua kategori yakni Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti : pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya). Dan Lingkungan perantara atau lingkungan umum Seperti : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

- 2 Suasana kerja/Lingkungan non fisik (*Non-physical working environment*). adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu Struktur kerja, Tanggung jawab kerja, Perhatian dan dukungan pemimpin, Kerja sama antar kelompok, Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

## **Komunikasi**

### **Pengertian Komunikasi**

Menurut Wibowo (2014) komunikasi adalah proses dengan mana orang, kelompok atau organisasi sender (penyampai pesan) mengirimkan beberapa tipe komunikasi sebagai the message kepada orang, kelompok atau organisasi sebagai penerima pesan( *the receiver*).

Dari pengertian maupun definisi Komunikasi para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi merupakan suatu proses dimana seseorang menyampaikan pesan atau informasi kepada orang lain dalam aktivitasnya Komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan ini selanjutnya disebut dengan komunikasi bisnis. Dalam berkomunikasi dapat dilakukan secara verbal atau non verbal Komunikasi verbal adalah komunikasi dengan menggunakan simbol-simbol yang mempunyai makna yang berlaku umum dalam proses komunikasi. Simbol-simbol yang dapat digunakan dalam komunikasi verbal yaitu suara, tulisan atau gambar. Sedangkan komunikasi non verbal adalah kumpulan isyarat, gerak tubuh, intonasi suara, sikap dan sebagainya yang memungkinkan seseorang untuk berkomunikasi tanpa menggunakan kata-kata.

### **Dimensi dan Indikator Komunikasi**

Saluran komunikasi formal mengikuti rantai komando atau struktur organisasi pesan di komunikasikan pada saluran formal di pandang sebagai resmi dan dikirimkan melalui saluran internal dan eksternal.

1. Komunikasi Internal. Dalam komunikasi internal terbagi menjadi 2 yaitu komunikasi vertikal dan horizontal.
  - Komunikasi Vertikal merupakan aliran informasi antara orang pada tingkat organisasi yang berbeda. distorsi

komunikasi lebih mungkin terjadi apabila informasi di teruskan melalui beberapa tingkat dari organisasi.

- a. Komunikasi Kebawah (*downward communicatioin*) Terjadi ketika seseorang pada tingkat yang lebih tinggi dalam organisasi mengirimkan informasi atau pesan pada seseorang pada tingkat yang lebih rendah. Manajer pada umumnya memberikan lima tipe informasi melalui komunikasi kebawah : strategi/tujuan, instruksi pekerjaan, rasionalitas pekerjaan, kebijaksanaan dan praktik organisasional,dan umpan balik kinerja.
- b. Komunikasi keatas (*upward communication*) Bersangkutan dengan pengiriman pesan kepada seseorang pada tingkat yang lebih tinggi dalam organisasi. Pekerja biasa mengomunikasikan informasi keatas tentang diri mereka, masalah dengan rekan kerja,praktik organisasi, dan kebijaksanaan yang mereka tidak pahami atau tidak sukai, dan hasil yang telah maupun tidak tercapai.
- Komunikasi Horizontal Komunikasi horizontal mengalir diantara rekan kerja dan di antara unit kerja yang berbeda, dan untuk itu di perlukan koordinasi. selama komunikasi kesamping pekerja berbagi informasi dan peraktik terbaik,

mengkoordinasi aktivitas pekerjaan dan skedul penyelesaian masalah, menawarkan nasehat dan coaching.

## 2. Komunikasi Eksternal .

Komunikasi eksternal adalah aliran informasi dua arah antara pekerjaan dan berbagai stakeholder di luar organisasi. Eksternal stakeholder termasuk pelanggan, pemasok, pemegang pemilik, serikat pekerja, pejabat pemerintah dan masyarakat. Banyak organisasi membentuk departemen formal seperti hubungan publik atau masyarakat untuk mengkoordinasikan komunikasi eksternal.

Dari uraian diatas Komunikasi merupakan suatu proses dimana seseorang menyampaikan pesan atau informasi kepada orang lain dalam aktivitasnya. Dengan dimensi komunikasi yaitu komunikasi internal dan eksternal. Dan indikator komunikasi yaitu komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, komunikasi dari organisasi kepada khalayak dan komunikasi dari khalayak kepada organisasi.

## **Pemberian Insentif**

### **Pengertian Pemberian Insentif**

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Dalam



Kamus besar bahasa Indonesia disebutkan bahwa insentif adalah “tambahan penghasilan (uang, barang, dan lain sebagainya) yang diberikan sebagai perangsang gairah kerja. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan (Rivai, 2013:744). Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar (Hasibuan, 2012:117).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

### **Jenis-Jenis Insentif**

Jenis-jenis insentif (Siagian, 2012:268), antara lain:

- 1 *Piece Work* Merupakan teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
- 2 Bonus Merupakan insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

- 3 Komisi Merupakan bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
- 4 Insentif bagi Eksekutif Merupakan insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu hal, misalnya: untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor, atau biaya pendidikan anak.
- 5 Kurva Kematangan Merupakan insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji yang tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.
- 6 Rencana Insentif Kelompok Merupakan kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim. Dengan adanya jenis-jenis insentif ini maka perusahaan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus dan meningkatkan hasil kerjanya dan akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

### **Tujuan Insentif**

Pada prinsipnya pemberian insentif harus memenuhi kejelasan tujuan dan sasaran, prinsip keadilan dan prinsip kompensasi itu sendiri yang bersifat penghargaan dan keterbukaan, dan prinsip kejelasan skala waktu. Insentif juga harus dapat membawa dampak positif terhadap perusahaan. Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya (Rivai, 2013:767).

Dengan demikian, insentif akan sangat mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Tidak dapat dipungkiri bahwa untuk dapat memenuhi kebutuhannya, individu membutuhkan uang yang diperolehnya sebagai imbalan dari tempat ia bekerja, dan hal ini juga akan mempengaruhi semangatnya dalam bekerja. Selain tujuan, pemberian insentif kepada karyawan bermanfaat untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja.

### **Sistem Pemberian Insentif**

Salah satu alasan pentingnya pemberian insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain (Rivai, 2011:387). Adapun beberapa sistem pemberian Insentif yaitu:

- 1 Bonus Tahunan. Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.
- 2 Insentif Langsung. Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.
- 3 Insentif Individu. Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu
- 4 Insentif Tim. Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

- 5 Pembagian Keuntungan. Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.
- 6 Bagi Hasil. Program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

### **Dimensi dan Indikator Pemberian Insentif**

Dalam perencanaan pemberian insentif karyawan, suatu perusahaan harus menentukan indikator-indikator yang dijadikan sebagai perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan pemberian insentif. Adapun dimensi dan indikator pemberian insentif (Rivai, 2011:388), antara lain:

- 1 Prestasi Kerja Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerja.
- 2 Lama Kerja Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.
- 3 Senioritas Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu perusahaan. Namun ada kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, daripada karyawan muda (junior)

- 4 Kebutuhan Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Hal ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan.
- 5 Keadilan dan Kelayakan Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan
- 6 Evaluasi Jabatan Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.

Dari uraian diatas insentif merupakan salah satu bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan dimensi insentif yaitu prestasi kerja, kelayakan dan keadilan. Dan indikator insentif yaitu pemberian insentif sesuai dengan hasil kerja, pemberian insentif sesuai dengan tanggung jawab

kerja karyawan, keadilan besarnya insentif yang diberikan atas kerja karyawan, kelayakan yang diterima karyawan atas Pendidikan dan lama waktu kerja.

### Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berdasarkan kajian teori yang dilakukan, berikut ini dikemukakan penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel – variabel yang diteliti sebagai berikut :

**Tabel 2.1**

No	Nama Peneliti Dan Tahun	Judul	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Helmy Adisaksana (2017)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen	Variabel: Pelatihan, Insentif, Kinerja.	Sampel: PT BRI Malang Metode Penelitian: Path Analisis	1. Pelatihan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja. 2. Pelatihan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional 3. Insentif Berpengaruh Positif Dan Signifikan Pada Kepuasan Kerja



	<b>Nama Peneliti Dan Tahun</b>	<b>Judul</b>	<b>Persamaan Penelitian</b>	<b>Perbedaan Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
		(Studi Pada Karyawan PT. BRI (Persero) Tbk. Malang Martadinata)			4. Insentif Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional 5. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Komitmen Organisasional
2.	Rahmi Meutia (2015)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero)Langsa	Variabel : Insentif, Pelatihan, Kinerja.	Variabel: Pendidikan Sampel: PT Perkebunan Nusantara I	1. Pendidikan Dan Pelatihan Sebesar 0,237 Serta Insentif Sebesar 0,578 Dengan Konstanta Sebesar 3,431 Memberikan Pengaruh Yang Positif Terhadap Kinerja Karwayan. 2. Variabel Pendidikan Dan Pelatihan Serta Insentif Secara Parsial mempunyai Pengaruh Signifikan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan. 3. Variabel Pendidikan Dan Pelatihan Serta

No	Nama Peneliti Dan Tahun	Judul	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
					Bersama-Sama Mempunyai Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Karwayan
3	Nurhastuti natalia (2011)	Pengaruh Lingkunag Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel: Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan	Sampel: Bakpia japon, Lopati, Trimurti, srandakan, Bantul Yogyakarta	Bahwa untuk uji t variabel lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Varibael karakteristik tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, Untuk uji f variabel linglungan kerja dan Karakteristik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Dwi Anugerah (2018)	Pegaruh komunikasi organisasi dan Kedisiplinan kerja terhadap kinerja	Variabel: Komunikasi, Kinerja	Sampel: PT Balai Lelang Serasi Cabang Bandung	Komunikasi dan Disiplin Kerja Secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

1. Chairil (2018) . penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 pegawai di PT. Alfa Scorpii cabang setia budi medan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh . dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  diperoleh  $43.267 > 3.15$  artinya positif. Sementara nilai  $p\text{-value}$  diperoleh pada kolom sig  $0.000 < 0.05$  artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan insentif secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii cabang Setia Budi Medan.
2. Meiria Weriska (2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan. Penelitian dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan metode analisis linear berganda. Pada metode analisis deskriptif diperoleh informasi yang berisikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja atas pernyataan kuisisioner, sedangkan pada metode analisis linear berganda pengolahan data dilakukan dengan program *SPSS Statistic 17*. Hasil dari nilai koefisien determinasi sebesar 59 persen yang menunjukkan bahwa variable bebas (komunikasi dan pelatihan) mampu

menjelaskan sebanyak 59 persen variasi atau perubahan dari variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

3. Miftah Rohmani ( 2020 ). Berdasarkan hasil uji regresi secara simultan (uji F) diketahui bahwa variabel Insentif, Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara Bersama-sama (simultan) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada kantor pusat Bank BNI Syariah. Dengan hasil F hitung sebesar  $23,608 > F \text{ table}$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan atau dengan kata lain variabel Insentif, Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

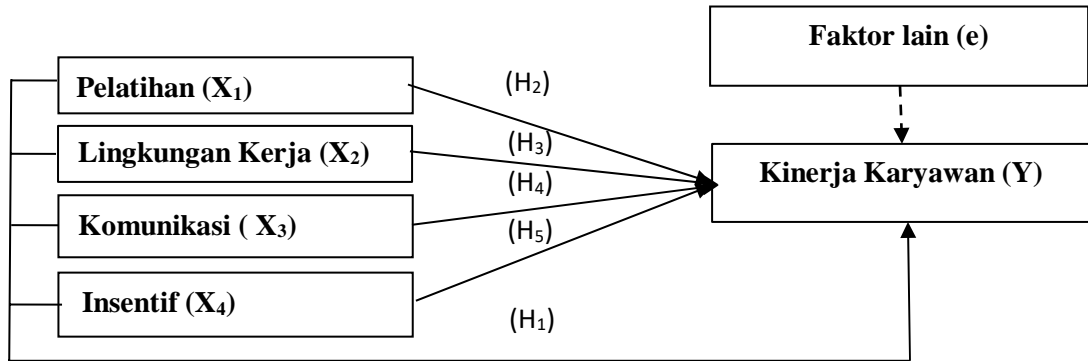
### **2.3 Kerangka Berfikir**

Kerangka konseptual dan kerangka berfikir merupakan gambaran tentang hubungan antar variabel yang akan diteliti, yang akan disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiyono, 2012 : 47).

Untuk menjelaskan kerangka berpikir ini peneliti membuat suatu sketsa atau gambaran mengenai hubungan antara variabel bebas (pelatihan, lingkungan kerja, komunikasi dan insentif) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) . Maka model kerangka berpikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1**

**Kerangka Berfikir**



Keterangan :

Pelatihan (  $X_1$  ) : Variabel bebas (  $X_1$  )

Lingkungan kerja (  $X_2$  ) : Variabel bebas (  $X_2$  )

Komunikasi (  $X_3$  ) : Variabel bebas (  $X_3$  )

Insentif (  $X_4$  ) : Variabel bebas (  $X_4$  )

Kinerja karyawan (  $Y$  ) : Variabel terikat (  $Y$  )

Faktor Lain (  $e$  ) : Variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti

**Hipotesis**

Hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah peneliti mengungkapkan landasan teori dan kerangka berfikir. Menurut Sugiyono (2016:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Hipotesis dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka Hipotesis yang diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, komunikasi, dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Richeese Factory Palembang.
2. Diduga terdapat pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Richeese Factory Palembang.
3. Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Richeese Factory Palembang.
4. Diduga terdapat pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Richeese Factory Palembang.
5. Diduga terdapat pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Richeese Factory Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler & Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT. Indeks.  
Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang,  
2020, *Pedoman*  
*Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Edisi Pertama*  
*Cetakan Kelima :*  
Palembang.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*,  
Kencana Prenada  
Media Group, Jakarta
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Resiko*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka  
Utama.
- Mangkunegara.2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan  
kedua belas.  
Remaja Rosdakarya:Bandung
- Hasibuan, Melayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi,  
Cetakan Ke  
Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.

Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori*

*Ke Praktik*, Jakarta: rajawali press.

Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*

*karyawan'*. Yogyakarta:BPFE

Widodo Suparno, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.*

Yogyakarta: PUSTAKA BELAJAR

Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*  
Pekanbaru: Yayasan

Aini Syam

Sedarmayanti, ,pd,. APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan lingkungan kerja.*

Bandung : Penerbit Bandar Maju.

Sedarmayanti, 2012, *Manajemen Dan Komponen Terikat Lainnya*, Bandung:

Refika Aditama.

Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta:

PT. Raja Grafindo Persada



Siagian, P., & Sondang. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka

Cipta.

Mirza, Chairil. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. ALFA SCORPII Cabang Setia Budi Medan*. Medan: Universitas Medan Area.

Wariska, Meiriska. 2019. *Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Medan*. Medan: Universitas Sumatera

Utara.

Rohmani, Miftah. 2020. *Pengaruh Insentif, Pelatihan, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Studi Kasus Kantor Pusat Bank BNI Syariah*.

Jakarta: Universitas Islam negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:

Alfabeta

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*

*(MixedMethods)*. Bandung: CV. Alfabeta.

Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program*

*IBM SPSS 23.*

Semarang:Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program*

*IBM Eviews 8.*

Semarang:Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program*

*IBM Eviews 8.*

Semarang:Universitas Diponegoro