

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADADINAS KEBUDAYAAN
DAN PARIWISATA PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :
HANAFIAH BUSTOMY
NPM. 1601110032

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2020**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : HANAFIAH BUSTOMY
Nomor Pokok/NIRM : 1601110032
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
PROVINSI SUMATERA SELATAN

Pembimbing Skripsi

Tanggal 14/10/2020

Pemimbing I :

Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 02.220963.01

Tanggal 14/10/2020

Pemimbing II :

M. Ridwan, SE, MM
NIDN : 02.191161.01

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 14/10/2020



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 02.050264.01

176 / PS / DIE / 20

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto : *“Semangat ingin Belajar, Jujur dan Berdo’a adalah jalan menuju Kesuksesan.Boleh saja gagal tetapi tidak untuk menyerah, sesungguhnya Allah selalu bersama kita.”*

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu. Dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu. Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui.”
(QS. Al-Baqarah: 216)

Kupersembahkan kepada :

- *Kedua Orang Tua ku*
- *Kakak dan Ayuk ku*
- *Kekasihku Irana Dewi*
- *Teman-Teman Seperjuangan ku*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hanafiah Bustomy
NPM : 1601110032
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi
Sumatera Selatan

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

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

Palembang, September 2020

Penulis,



Hanafiah Bustomy

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan Penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan”**.

Dalam Pembuatan skripsi ini, penulis menyadari bahwa untuk menyelesaikan skripsi ini bukanlah pekerjaan yang mudah, hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Namun dengan adanya bantuan, bimbingan, petunjuk dan nasehat-nasehat dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan.

Untuk itu pada kesempatan baik ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP, Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Msy. Mikial, SE, M.Si. Ak, CA. CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
3. Ibu Maryam Zanariah, SE, MM, Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Maryam Zanariah, SE, MM, Selaku Dosen Pembimbing I yang telah sabar dalam memberikan masukan dan memberikan kesempatan waktu demi tersempurnanya skripsi ini.
5. Bapak M. Ridwan, SE, MM, Selaku Dosen Pembimbing II atas bimbingan, saran, dan pengetahuan serta motivasi yang diberikan.
6. Bapak Wartono, Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang membimbing penulis sejak awal hingga akhir masa studi.

7. Seluruh Dosen Pengajar dan Staf Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
8. Bapak Pimpinan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan beserta staf yang telah bersedia memberi data.
9. Kedua Orang Tua penulis cintai dan banggakan yang selalu memberikan nasehat-nasehat serta dukungan kepada penulis.
10. Kakak dan Ayuk penulis sayangi dan banggakan yang selalu memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis.
11. Kekasihku Irana Dewi yang selalu memberi semangat dan dukungan kepada penulis.
12. Untuk Sahabat dan teman-teman seperjuangan yang telah mensupport, memberi masukan dan saran yang tak henti-hentinya sehingga dapat memberi semangat kepada penulis.

Akhir kata penulis mengucapkan Terima Kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis. semoga Allah SWT selalu melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya serta skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua yang membacanya.

Palembang, September 2020

Penulis



Hanafiah Bustomy
NPM. 1601110032

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoritis.....	7
2.1.1. Pengertian Pelatihan.....	7
2.1.1.1. Tujuan Pelatihan.....	8
2.1.1.2. Prinsip-Prinsip Pelatihan.....	10
2.1.1.3. Manfaat Pelatihan.....	11
2.1.1.4. Metode Pelatihan.....	12
2.1.1.5. Indikator Pelatihan.....	13
2.1.2. Lingkungan Kerja.....	14
2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	14
2.1.2.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	15

2.1.2.3.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	17
2.1.2.4.	Indikator Lingkungan Kerja.....	19
2.1.2.5.	Manfaat Lingkungan Kerja.....	21
2.1.3.	Kinerja.....	22
2.1.3.1.	Pengertian Kinerja.....	22
2.1.3.2.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	23
2.1.3.3.	Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja..	24
2.1.3.4.	Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja....	25
2.1.3.5.	Indikator Kinerja.....	26
2.2.	Penelitian Lain Yang Relevan.....	27
2.3.	Kerangka Berpikir.....	29
2.4.	Hipotesis.....	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
3.1.1.	Tempat Penelitian.....	30
3.1.2.	Waktu Penelitian.....	30
3.2.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.2.1.	Sumber.....	31
3.2.2.	Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.3.	Populasi, Sampel dan Sampling.....	33
3.3.1.	Populasi	33
3.3.2.	Sampel	34
3.3.3.	Sampling.....	35
3.4.	Rancangan Penelitian.....	35
3.5.	Variabel dan Definisi Operasional.....	36
3.5.1.	Variabel.....	36
3.5.2.	Definisi Operasional.....	37
3.6.	Instrument Penelitian.....	38

3.7.	Uji Instrumen.....	38
3.7.1.	Uji Validitas.....	39
3.7.2.	Uji Reliabilitas.....	39
3.8.	Teknik Analisis Data.....	40
3.9.	Uji Hipotesis Statistik.....	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.	Hasil Penelitian.....	45
4.1.1.	Sejarah Singkat Instansi.....	45
4.1.2.	Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Instansi.....	46
4.1.2.1.	Tugas dan Fungsi Instansi.....	46
4.1.2.2.	Struktur Organisasi Instansi.....	47
4.1.3.	Visi dan Misi Instansi.....	48
4.1.3.1.	Visi Instansi.....	48
4.1.3.2.	Misi Instansi.....	49
4.1.4.	Karakteristik Responden.....	49
4.1.4.1.	Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.1.4.2.	Berdasarkan Usia.....	50
4.1.4.3.	Berdasarkan Pendidikan.....	51
4.2.	Pembahasan.....	54
4.2.1.	Uji Instrumen.....	52
4.2.1.1.	Hasil Uji Validitas.....	52
4.2.1.2.	Hasil Uji Reliabilitas.....	54
4.2.2.	Uji Asumsi Klasik.....	56
4.2.2.1.	Hasil Uji Normalitas.....	56
4.2.2.2.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
4.2.2.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	58
4.2.3.	Teknik Analisis Data.....	59
4.2.3.1.	Analisis Koefisien Korelasi (r).....	59
4.2.3.2.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
4.2.3.3.	Analisis Koefisien Determinasi R^2	62

4.2.4	Uji Hipotesis.....	63
4.2.4.1.	Uji f atau Uji Secara Simultan.....	63
4.2.4.2.	Uji t atau Uji Secara Parsial.....	65
4.2.5.	Hasil Penelitian.....	67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Kesimpulan.....	69
5.2.	Saran-Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman
2.1. Penelitian Lain Yang Relevan.....	28
3.1. Jadwal Penelitian.....	30
3.2. Definisi Operasional Variabel dan Indkator.....	37
3.3. Skala Likert.....	38
3.4. Skala Penafsiran Nilai Indikator.....	40
3.5. Koefisien Korelasi.....	41
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
4.4. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan.....	52
4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	53
4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	53
4.7. Hasil Uji Reliabilitas Independen Pelatihan.....	54
4.8. Hasil Uji Reliabilitas Independen Lingkungan Kerja.....	55
4.9. Hasil Uji Reliabilitas Dependen Kinerja.....	55
4.10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	56
4.11. Hasil Uji Normalitas.....	57
4.12. Hasil Uji MultikoLinearitas.....	58
4.13. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	59
4.14. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (r).....	60
4.15. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r.....	60
4.16. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	61
4.17. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	63
4.18. Hasil Uji F (Uji Secara Simultan).....	64
4.19. Hasil Uji t (Uji Secara Parsial).....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
2.1. Kerangka Berpikir.....	29

ABSTRAK

HANAFIAH BUSTOMY. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. (di bawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM dan Bapak M. Ridwan, SE, MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan metode data kuantitatif yang dilakukan dengan menganalisa langsung dengan memahami data yang ada.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (UJI F) menunjukkan F_{tabel} sebesar 2,79 Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,076 > 2,79$) dan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji hipotesis bahwa uji t variabel Pelatihan menunjukkan hasil t_{hitung} sebesar -1,007 lebih kecil dari t_{tabel} 2,00 ($-1,007 < 2,00$) dengan tingkat signifikan 0,319 lebih besar dari 0,05 ($0,319 > 0,05$) maka H_a ditolak dan H_o diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Lingkungan Kerja menunjukkan hasil t_{hitung} sebesar 5,604 lebih besar dari t_{tabel} 2,00 ($5,604 > 2,00$) dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_o ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kinerja.

RIWAYAT HIDUP

Hanafiah Bustomy, dilahirkan di Palembang pada tanggal 29 (dua puluh sembilan), bulan Oktober dan tahun 1996 (seribu Sembilan ratus Sembilan puluh Sembilan) dari Ayah Gholib Yazid dan Ibu Linda Wati ia anak ke 3 (tiga) dari 3 (tiga) bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2008 (dua ribu delapan) di SD Negeri 128 Palembang, Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2011 (dua ribu sebelas) di SMP Negeri 55 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2014 (dua ribu empat belas) di SMA Aisyiyah 1 Palembang pada tahun 2016 (dua ribu enam belas) ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2014 (dua ribu empat belas) mulai bekerja di Ramayana Lestari Sentosa Department Store dengan jabatan sebagai SPB (Sales Promotion Boy), pada tahun 2015 (dua ribu lima belas) bekerja di PT Indomarco Prismatama dengan jabatan sebagai Pramuniaga, dan selanjutnya pada tahun 2018 (dua ribu delapan belas) ia bekerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan dengan jabatan Honorer.

Palembang, September 2020



Hanafiah Bustomy

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Hakekatnya adalah untuk memberikan pedoman secara sistematis tentang cara memperlakukan manusia didalam organisasi, agar mampu mencapai tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan asset-aset lain karena merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi ekstra perhatian serta memenuhi hak-haknya. Selain itu sumber daya manusia adalah partner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. sumber daya manusia juga harus senantiasa meningkatkan kompetensinya seiring dengan perkembangan era globalisasi Alben Ambarita (2010).

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2014), pelatihan merupakan proses meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Ini adalah proses prosedur yang terorganisir dimana orang belajar pengetahuan dan keterampilan untuk tujuan yang pasti. Tujuan pelatihan pada dasarnya adalah untuk menjembatani kesenjangan antara persyaratan pekerjaan dan kompetensi yang dimiliki seorang pegawai.

Pelatihan memainkan peran penting dalam membangun kompetensi pegawai baru dan terkini untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang efektif. Ini juga mempersiapkan pegawai untuk memegang posisi dimasa depan

dalam sebuah organisasi dengan kemampuan penuh dan membantu mengatasi kekurangan di bidang pekerjaan lainnya. Pelatihan dianggap sebagai semacam investasi yang mendukung untuk mencapai keunggulan kompetitif

Selain pelatihan,, tinggi rendahnya kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja didalam organisasi itu sendiri. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan meningkatkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Sedarmayanti dalam M. Riksa Aditya (2015), lingkungan kerja merupakan seluruh alat pekerjaan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja juga pengaturan kerja baik metode secara individual maupun kelompok. Hal ini menunjukkan bahwa apapun yang dilakukan pegawai ketika bekerja selalu berhubungan dengan lingkungan kerja dimulai dari metode kerja hingga alat pekerjaan yang digunakan.

Tanpa adanya lingkungan kerja yang memadai didalam suatu organisasi maka tingkat prouktifitas organisasi tersebut pada umumnya akan sulit untuk berada pada tingkat level yang tinggi. Sebagai gambaran bahwa lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak yang baik bagi para pegawainya demikian pula sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang buruk maka tidak menutup kemungkinan akan berdampak buruk juga kepada para pegawai. Semua aspek yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja haruslah ada, sebab hal ini akan menentukan bagaimana pegawai dapat bekerja secara maksimal.

Menurut Wibowo (2014;7), kinerja merupakan sebuah proses pelaksanaan suatu pekerjaan dari apa saja yang dikerjakan sampai bagaimana cara mengerjakannya hingga hasil yang diperoleh dari proses tersebut dapat diketahui bahwa kinerja memiliki hubungan dengan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas juga ketepatan waktu seorang pegawai ketika melaksanakan pekerjaannya.

Pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Kinerja pegawai merupakan hal utama yang dilihat untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja pegawai dianggap bagian terpenting karena berkaitan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) teknis yang berada di bawah Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan, yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan daerah di bidang Kebudayaan dan Pariwisata serta fungsi dinas sebagai perumusan kebijakan teknis, penyelenggaraan, pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Kebudayaan dan Pariwisata.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan terdapat beberapa kesenjangan atau permasalahan yang berhubungan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai yang bekerja disana. Dilihat dari sudut pandang peneliti dan wawancara pegawai, beberapa masalah tersebut di sebabkan oleh dua faktor yang cukup kompleks yaitu faktor pelatihan kerja dan faktor lingkungan kerja di instansi tersebut. Pada kegiatan pelatihan kerja tidak sepenuhnya diberikan kepada seluruh pegawainya, hal ini terjadi karena tidak tersedianya anggaran Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan sehingga kemampuan beberapa pegawai dalam menyelesaikan tugasnya masih kurang optimal. Selanjutnya dari segi lingkungan kerja, permasalahan yang cenderung terjadi yaitu fasilitas di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan yang kurang memadai untuk para pegawai yang bekerja di Dinas tersebut. Fasilitas tersebut meliputi penempatan ruang kerja yang kurang tertata dengan baik, permasalahan kapasitas ruangan penyimpanan arsip yang menjadi satu dalam ruang kerja pegawai yang kecil sehingga ruang aktivitas pegawai yang kurang untuk bergerak. Demikian pula dapat di lihat dari pembagian tugas kepada bawahan, masih belum sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai tersebut dikarenakan mengalami kendala dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sehingga kinerjanya menjadi turun dan cenderung mengalami beban kerja yang berlebih.

Oleh sebab itu diperlukannya peninjauan kembali suatu tata kelola lingkungan kerja dan memberikan pelatihan kerja yang optimal kepada pegawai

agar dapat meningkatkan kualitas kinerja yang maksimal. Berdasarkan fenomena tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul, **“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan dan lingkungan kerjaberpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah pelatihanberpengaruhsecara parsial terhadap knerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah lingkungan kerjaberpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian ini, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

2. Untuk mengetahui dan membuktikan Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai tambahan informasi dan pengetahuan mengenai keadaan yang sebenarnya dalam suatu organisasi dengan harapan dapat diterapkan dalam kehidupan nyata.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam mengembangkan kepegawainya agar lebih baik lagi dalam segi pelatihan, lingkungan kerja maupun kinerja pegawainya.

3. Bagi Akademika

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang dalam mencari pemecahan masalah yang berkaitan dengan pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai di suatu organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, M. Riksa. 2015. *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja*.
- Ambarita, Alben. 2010. *Manajemen Pembelajaran*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Praktek Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bernardin dan Russel. 2010. *Human Resource Management*. New Jersey: International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasan, M.Iqbal. 2010. *Statistik. I*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jacson. 2012. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito. 2011. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Kelima Cetakan Keempat Belas. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priyanto. 2011. *Statistika II*. Semarang: Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata.
- Rivai, Viethzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sehultz. 2015. *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Sejarweni, V. Wiratna, 2015. *Metode Penelitian L Kengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

- Sikula, Andrew E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Simanjuntak, Payaman J. 2014. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Simamora. 2010. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan pertama. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tim Penyusun. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Labporan Akhir*. Edisi Pertama Cetakan Kelima. FE - Universitas Tridinanti Palembang.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.