

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN DIKLAT
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. EVORA INDONESIA
KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

ELVIRA YUNIATI

NPM: 1801110006.P

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN DIKLAT
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. EVORA INDONESIA
KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

ELVIRA YUNIATI

NPM: 1801110006.P

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

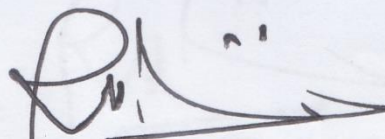
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ELVIRA YUNIATI
No.Pokok : 1801110006.P
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Diklat Terhadap Kinerja Karyawan PT.Evora Indonesia Kota Palembang

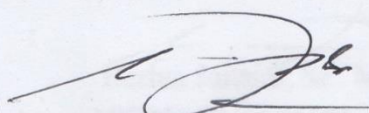
Pembimbing Skripsi :

Tanggal 23/10/2021

Pembimbing I :


Drs. Rustam Effendi, M.Si
NIDN : 0224105701

Tanggal 26/10/2021 Pembimbing II :


Herlan Junaidi, SE. M. Si
NIDN : 0219086101

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

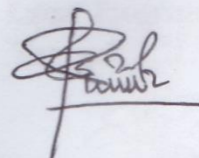
Tanggal 26/10/2021



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

Ketua Program Studi

Tanggal 26/10/2021



Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

284/PS/DFE/21

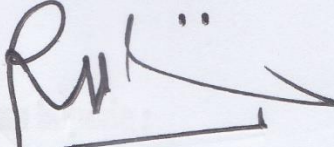
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

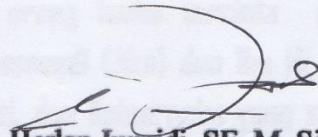
Nama : ELVIRA YUNIATI
No.Pokok : 1801110006.P
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Diklat Terhadap Kinerja Karyawan PT.Evora Indonesia Kota Palembang.

Penguji Skripsi

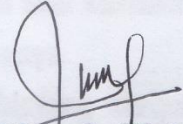
Tanggal 23/10/2021 Ketua Penguji :


Drs. Rustam Effendi, M.Si
NIDN : 0224105701

Tanggal 26/10/2021 Penguji I :


Herlan Junaidi, SE. M. Si
NIDN : 0219086101

Tanggal 25/10/2021 Penguji II :


-Maswah, SE, MM
NIDN : 0225105601

Mengesahkan :

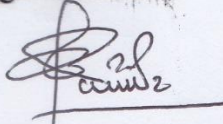
Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 26/10/2021


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

Ketua Program Studi

Tanggal 26/10/2021


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

MOTTO :

*Ketika anda telah memutuskan untuk
Menekuni suatu bidang tertentu.
Maka sebisa mungkin konsistenlah.
Karena itu akan menjadi awal keberhasilan sebenarnya
(B.J Habibie)*

*Kemenangan dimasa tua adalah
Bentuk hasil dari usaha kita dimasa muda
(B.J Habibie)*

Kupersembahkan kepada :

- Allah SWT
- Kedua orang tuaku tercinta papa Dedi Kusnaedi (Alm) dan Ibu Hj. Msy Mariyati. dan Keluargaku yang selalu mendukung.
- Adik tercinta Icha Kusnaldi atas doa dan dukungannya.
- Kedua Pembimbing skripsiku Bapak Drs. Rustam Effendi, M.Si dan Bapak Herlan Junaidi, SE. M. Si.
- Suport tim love Fadli Andhika
- Sahabat Almamaterku Dinda, Destiy, Uilly, Cahya yang selalu ngajari dan sabar

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ELVIRA YUNIATI
Nomor Pokok : 1801110006.P
Angkatan : 2018
Fakultas : Ekonomi
Program Study : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Diklat Terhadap Kinerja Karyawan PT.Evora Indonesia Kota Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Agustus 2021

Penulis,



ELVIRA YUNIATI

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karna berkat rahmat dan karunia-nya peneliti dapat menyelesaikan laporan akhir skripsi, sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang,

Tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada jurusan Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang, Pada kesempatan ini peneliti mengambil judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN DIKLAT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.EVORA INDONESIA KOTA PALEMBANG”**

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis menyadari masih jauh sempurna, hal ini dikarnakan oleh karnanya terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki, untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun peneliti harapkan demi kesempurnaan laporan, semoga laporan yang peneliti buat dapat sangat bermanfaat untuk semua pihak.

Dalam penulisan laporan akhir skripsi inipenulis dibimbing dan diberi arahan atas pihak lembaga, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si.Ak,CA,CSRS Dekan Fakultas Tridinanti Palembang
2. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM ,Ketua program studi manajemen

3. Bapak Drs. Rustam Effendi, M.Si Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat di selesaikan..
4. Bapak Herlan Junaidi, SE. M. Si . Selaku pembimbing anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
5. Bapak dan ibu seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
6. PT.Evora Indonesia Kota Palembang Yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian
7. Kedua orang tua yang senantiasa memberikan doa dan semangat

Akhir kata, Peneliti mengucapkan terima kasih kepada ALLAH SWT dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan laporan ini, semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua, Amin Yarobball Alamin.

Palembang, April 2021

Penulis,

ELVIRA YUNIATI

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Penelitian	1
1.2.Perumusan Masalah	5
1.3.Tujuan Penelitian	5
1.4.Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	7
2.2. lingkungan kerja.....	7
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	7
2.2.2. Jenis Lingkungan Kerja.....	9
2.2.3. Faktor-faktor Lingkungan Kerja	10
2.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	14
2.2.5 Indikator Lingkungan Kerja	
2.3. Kompensasi	17
2.3.1. Pengertian Kompensasi	17
2.3.2. Bentuk-bentuk Kompensasi.....	18

2.3.3.	Tujuan Pemberian Kompensasi	20
2.3.4.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi	21
2.3.5.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan....	21
2.3.6	Indikator Kompensasi	23
2.4.	Pendidikan dan pelatihan	23
2.4.1.	Pengertian Pendidikan dan Pelatihan	23
2.4.2.	Proses Pendidikan dan Pelatihan	25
2.4.3.	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.4.4	Indikator Pendidikan dan Pelatihan	28
2.5.	kinerja karyawan.....	29
2.5.1.	Pengertian kinerja karyawan.....	29
2.5.2.	Kriteria-kriteria kinerja	30
2.5.3	Penilaian kinerja	31
2.5.4	Pengaruh kinerja karyawan.....	31
2.5.5	Indikator kinerja karyawan.....	31
2.6.	Penelitian yang Relevan	32
2.7.	Kerangka Berpikir	33
2.8.	Hipotesis Penelitian.....	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.1.1.	Tempat Penelitian	37
3.1.2.	Waktu Penelitian	37
3.2.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	38
3.2.1.	Sumber Data	38
3.2.2.	Teknik Pengumpulan Data	38
3.3.	Populasi, Sampel dan Sampel	40
3.3.1.	Populasi	40
3.3.2.	Sampel	40

3.3.3	Rancangan Penelitian	41
3.4.	Variabel dan Definisi Operasional.....	41
3.4.1.	Variabel Penelitian	41
3.4.2.	Definisi Operasional	42
3.5	Instrumen Penelitian	46
3.5.1.	Uji Validasi	47
3.5.2.	Uji Reliabilitas	47
3.6.	Teknik Analisis	47
3.6.1.	Analisis Statistik Deskriptif	48
3.6.2.	Analisis Statistik Inferensial	48
3.6.3	Analisis regresi linier berganda	50
3.7	Koefisien Korelasi (r)	50
3.8	Koefisien Determinasi (R ²)	51
3.9	Uji Hipotesis.....	52
3.9.1.	Uji F (Uji Simultan)	52
3.9.2.	Uji T (Uji Parsial)	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	54
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	54
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	55
4.2	Pembahasan dan interpretasi	56
4.2.1	Deskripsi Profil Responden	56
4.2.2	Jumlah Responden Berdasarkan Umur	56
4.2.3	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	57
4.2.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
4.3	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	58
4.3.1	Uji Validitas	58
4.3.2	Uji Reliabilitas	63

4.4	Teknik Analisis Data	64
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif	64
4.4.2	Analisis Statistik Inferensial	66
4.4.2.1	Uji Asumsi Klaisk	66
4.2.2.2	Analisi Linier Berganda	68
4.4.2.3	Koefisien Korelasi	70
4.4.2.4	Koefisien Determinasi	71
4.5	Uji Hipotesis Penelitian	72
4.5.1	Uji Simultan (Uji F)	72
4.5.2	Uji Parsial (Uji t)	73

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	77
-----	------------------	----

5.2	Saran	78
-----	-------------	----

DAFTAR PUSTAKA	79
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	33
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	37
Tabel 3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	44
Tabel 3.3 Teknik analisa	51
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1)	60
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_2)	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Diklat (X_3)	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Kerja (Y)	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif	65
Tabel 4.10 Hasil uji Analisa Linier Berganda	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefesien Korelasi	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefesien Determinasi	71
Tabel 4.13 Hasil Uji F	72
Tabel 4.14 Hasil Uji t	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	35

ABSTRAK

ELVIRA YUNIATI, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Diklat Terhadap Kinerja Karyawan PT. Evora Indonesia Kota Palembang (Di bawah bimbingan Bapak Drs. Rustam Effendi, M.Si dan Bapak Herlan Junaidi, SE. M. Si)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Diklat Terhadap Kinerja Karyawan PT. Evora Indonesia Kota Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 Karyawan PT. Evora Indonesia Kota Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Diklat Terhadap Kinerja Karyawan PT. Evora Indonesia Kota Palembang. Dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,005$. Persamaan regresi linier berganda $Y = 18,656 + 0,209 X_1 + 0,130 X_2 + 0,189 + e$. variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja karyawan dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. variabel Kompensasi memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja karyawan dengan signifikan sebesar $0,004 < \alpha (0,05)$. variabel Diklat memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja karyawan dengan signifikan sebesar $0,009 < \alpha (0,05)$.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Diklat

RIWAYAT HIDUP

ELVIRA YUNIATI, lahir Palembang pada tanggal 26 Juni 1999 anak Keempat dari Lima bersaudara dari Dedi Kusnaedi (Alm) dan Ibu Hj. Msy Mariyati.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 04 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di Sekolah Menengah Pertama Negeri 17 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2017 di SMK Negeri 3 Palembang. Pada tahun 2017 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Agustus 2021

ELVIRA YUNIATI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam prinsip kehidupan, segala sesuatu yang dilakukan tentu ada yang mengatur dan mengelolanya termasuk kehidupan berorganisasi. Dalam organisasi terdapat banyak hal yang mendorong tercapainya sebuah harapan yang diinginkan. Akan tetapi tidak sedikit masalah dan ancaman yang dihadapi, untuk itu perlu adanya manajemen yang mengatur dan mengelola hal tersebut. Salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang paling mampu mengelola sumber daya-sumber daya yang lain, seperti Persaingan bisnis yang semakin ketat di era global ini menuntut perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan dan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja agar kepuasan kerja karyawan tercapai sehingga mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan. Karena sumber daya manusia merupakan inti penting dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kuantitas ataupun kualitas sumber daya

manusia yang dimiliki oleh perusahaan, supaya tujuan awal perusahaan dapat tercapai yakni memperoleh profit yang maksimal. Permasalahan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk berkerja dengan produktif, penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan di perusahaan selain itu Perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan salah satunya yakni dengan memberi kompensasi sesuai dengan hasil kerja seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Karena karyawan sendiri merupakan asset utama sebuah organisasi, maka harus dipelihara dengan baik.

Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para pegawai maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi.

Perusahaan membutuhkan tenaga-tenaga kerja yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mau bekerja, dan penuh tanggung jawab serta

kinerja yang baik. Mereka memandang kerja bukan semata-mata sumber penghasilan, tetapi merupakan kesempatan untuk mengembangkan diri, mengembangkan sesuatu yang berarti bagi perusahaan dan berfungsi sebagai laboratorium untuk mereka yang mampu bekerja keras dan produktif. Tolak ukur peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi adalah semangat berkinerja, yang mendorong individu berkarya melebihi kemampuan yang sebelumnya ditampilkan.

Peningkatan kualitas, efektifitas dan efesiensi tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern, modal yang cukup dan adanya bahan baku yang bermutu saja. Namun semua faktor tersebut tidak akan terjadi apa-apa tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta dapat menunjukkannya dalam peningkatan grafik produktivitas kerja.

Demikian pula dengan kualitas SDM haruslah memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah dipersyaratkan. Sehingga seluruh aset yang dimiliki akan dikelola oleh SDM yang berkualitas yang mampu menghasilkan tingkat kesejahteraan yang diharapkan. Salah satu hal yang kongkrit untuk mendorong peningkatan produktivitas sumber daya manusia adalah pendidikan dan pelatihan agar mampu mengemban tugas dan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Pendidikan dan pelatihan merupakan usaha yang diadakan oleh perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam rangka

meningkatkan keterampilan dan pengetahuan bagi karyawan. Dalam Upaya Pengembangan sumber daya manusia dilihat dari fungsi pengembangan tenaga kerja, terdiri dari 2 (dua) aktivitas yaitu, mengadakan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dilaksanakan bertujuan untuk peningkatan pengetahuan, pengertian dan latar belakang secara umum, yang dalam pelaksanaannya memerlukan waktu jangka panjang yaitu lebih dari 1 (satu) tahun dan memperoleh ijazah. Sedangkan pelatihan dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sampai pada tingkat profesional, yang dalam pelaksanaannya memerlukan waktu jangka pendek yaitu kurang dari 1 (satu) tahun dan memperoleh sertifikat yang menjelaskan tentang profesional seseorang, sehingga mempermudah perusahaan dalam hal penempatan karyawan yang sesuai dengan profesionalitasnya.

Dengan demikian pengembangan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja bagi karyawan sehingga tercipta efisiensi didalam melaksanakan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut secara keseluruhan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Fenomena yang terjadi di PT.Evora Indonesia adalah kinerja karyawan masih kurang baik, hal ini tercermin dari karyawan yang tidak harmonis , Sehingga mengakibatkan kecemburuan antara karyawan.

Juga kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak mendapatkan gaji

lebih besar dari tanggung jawab mereka , maka dari itu kurangnya pendidikan dan pelatihan terutama k3 (kesehatan dan keselamatan kerja) karyawan yang berada di luar kantor lebih besar tanggung jawab dari karyawan didalam kantor . Sesuai dengan latar belakang diatas maka masalah dalam penelitian ini sebagai berikut “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA , KOMPENSASI DAN DIKLAT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. EVORA INDONESIA KOTA PALEMBANG”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan diklat secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Evora Indonesia ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Evora Indonesia ?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT.Evora Indonesia ?
4. Apakah terdapat pengaruh DIKLAT terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT.Evora Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tugas ini mempunyai pengaruh tujuannya adalah :

1. Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan diklat secara simultan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Evora Indonesia.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Evora Indonesia.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT.Evora Indonesia.
4. Pengaruh DIKLAT terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT.Evora Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh khususnya mata kuliah MSDM dapat diserap dan diterapkan dalam sebuah kasus nyata mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan DIKLAT terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Evora Indonesia

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan pada PT.Evora Indonesia dalam rangka meningkatkan semangat dan komitmen perusahaan.

3. Bagi Almamater

Menambah referensi dan bahan bacaan bagi mahasiswa yang sedang melakukan penellitian untuk dijadikan bahan pertimbangan

DAFTAR PUSTAKA

A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya: Bandung.

Amalia, 2009, Workshop, *Workload Analysis Beban Kerja*. Joernnal.

Anwar. Sanusi, 2011, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia . STIA LAN: Jakarta*.

Ardana, 2012, *Analisis Beban Kerja*, Wodpress.

Baswan, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE: Yogyakarta.

Bintoro. Daryanto, 2017, Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Yogyakarta.

Dwi Priyatno, 2012, *Asumsi Klasik* , Fisipol UGM : Yogyakarta.

Edy. Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media: Jakarta.

Harrianto, 2010, Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Yogyakarta.

Hasibuan. Malayu P, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.

Hasibuan, 2017, *Metodologi Penelitian Bisnis* , BPFE: Jogjakarta.

Harsuko, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.

Kuncoro, 2013, Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Yogyakarta.

Mathis. Jackson, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.

Moeharionto, 2012, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia . STIA LAN: Jakarta*.

Mulyadi, 2015, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan

Husein. Umar, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.

Ratna, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.

Soetjipto, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.

Soedarmayati, 2010. *Lingkungan Kerja , Langkah Efektif dan Evaluasi Kerja*, PT Intermedia Personalia Utama: Jakarta.

Soedarmayati, 2014, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan

Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.

Wirawan, 2015, *Manajemen SMD*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.

Yuniarsih, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SalembaEmpat : Jakarta

Yuwono. G.B, Tata Iryanto, *Pedoman Umum Pembentukan Istilah*, Dilengkapi Dengan Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia Yang Disempurnakan, Penerbit Indah: Surabaya (tanpa tahun terbit).