

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN , DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA
OGAN (RNI) GROUP PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Desti Ayu Lestari

Nim : 212017120

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN , DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA OGAN (RNI) GROUP
PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Desti Ayu Lestari

NIM : 212017120

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Desti Ayu Lestari

Nim : 212017120

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Juni 2021



METERAI
TEMPERAN
10000
Rupiah
A0FE2AJX331691003
Desti Ayu Lestari

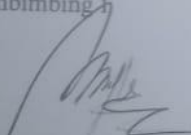
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

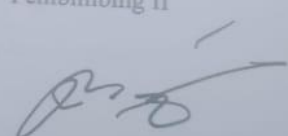
Judul : Pengaruh Motivasi , Pelatihan , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Ogan (Rni) Group Palembang.
Nama : Desti Ayu Lestari
NIM : 212017120
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal,
Pembimbing II

Pembimbing I


Hj. Belliwati Kosim, S.E., M.M

NIDN : 0217036101


Mardiana Puspasari, S.E., M.SI

NIDN : 0226107001

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zafah Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0023075901


MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Apapun yang terjadi, teruslah melangkah dan tetap semangat. Percayalah, semua akan baik-baik saja jika kau mau melibatkan Tuhanmu dalam urusanmu.

(Desti Ayu Lestari)

Persembahan :

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

1. Kedua Orang tuaku ayahhanda Margiono dan Ibunda Endang Sriati Ningsih
2. Saudara-Saudaraku
 - Budi Wibowo
 - Alexa Nathania
 - Alexandra Shaqilla
3. Keluarga besarku.

بِسْمِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Puji syukur Kehadirat Allah SWT, Atas limpahan Rahmat dan Karunia-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul pengaruh motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang. Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada orang tua ku tercinta Ayahhanda Margiono dan Ibunda Endang Sruatu Ningsih, Saudara-saudaraku tercinta Budi Wibowo, Alexa Nathania, Alexandra Shaqilla, dan seluruh keluarga besarku. Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dorongan, serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang .
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si dan Bapak Mister Chan S.pd.,M.Si selaku ketua dan wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang .
4. Ibu. Fitantina S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing akademik.

5. Ibu. Hj. Belliwati Kosim S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing 1 dan ibu Mardiana Puspasari S.E.,M.,Si selaku dosen pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak Sudarta Salman S.E, M.Si. dan Ibu Hj. Kholilla S.E.,M.Si selaku dosen penelaah seminar proposal.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang yang sangat membantu penulis dalam penelitian.
9. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
10. Terimakasih untuk sahabat Yesi, silvia, rani, yuni, novi, laras, meri, dewi, monica, morli, yuli, manda, lolak, tania, sunarti yang telah banyak membantu serta memberikan Sumbangsih pemikiran, semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
11. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2017.

12. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum' Wr.Wb.

Palembang, Agustus 2021

Desti Ayu Lestari

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	i
Moto dan Persembahan	ii
Prakata	III
DAFTAR ISI	IV
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN	
HIPOTESIS	10
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Pemikiran	28
D. Hipotesis.....	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Tempat Penelitian.....	30
C. Operasional Variabel.....	30
D. Populasi dan Sampel Penelitian	31
E. Data Yang Diperlukan	33
F. Metode Pengumpulan Data.....	3
G. Analisis Data & Teknik Analisis	3
BAB IV GAMBARAN PERUSAHAAN	4
1. Profile perusahaan.....	45
a. Sejarah perusahaan.....	45
b. Visi misi perusahaan	46

2. Gambaran karakteristik responden	47
3. Gambaran umum jawaban responden	50
4. Proses pengujian	59
5. Pembahasan hasil penelitian	67
6. Perbedaan hasil penelitian dengan penelitian sebelumnya.....	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	81
Lampiran	82

ABSTRAK

Desti Ayu Lestari / 21 2017 120 / 2021 / Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan lingkungan Kerja Terhadap PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif. Dengan sampel pada penelitian ini sebanyak 75 responden dari total keseluruhan karyawan yang berjumlah 300 karyawan. Teknik pengambilan data sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian dengan uji F menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang. Hasil uji t menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang.

Kata kunci : Kinerja karyawan, Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja

Abstract

Desti Ayu Lestari / 21 2017 120 / 2021 / The Effects of Motivation, Training, and Work Environment of PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang

This study aimed to determine whether there was an effect of motivation, training, and work environment on employee performance of PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang. This type of research used associative research. The sample in this study was 75 respondents from a total of 300 employees. The technical sampling technique was purposive sampling technique. data collection methods used questionnaires and documentation. Analysis of the data in this study used quantitative analysis. The data processing technique used multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination. The results of the study used the F test that showed the positive and significant effects of motivation, training, and work environment on employee performance of PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang. The results of the t test showed the positive and significant effect of motivation on employee performance, there was a positive and significant effect of training on employee performance, and there was a positive and significant effect work environment on employee performance of PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang.

Keywords: Employee Performance, Motivation, Training, Work



No. 130

August 7, 2021



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Schuler (dalam Edy Sutrisno 2017 : 6) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Karena itu, perusahaan/isntansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya tekhnologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan

berlangsung untuk mencapai hasil kerja, Wibowo, (2017:70). Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya motivasi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja.

Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelolah motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins dalam (Wibowo, 2017:322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Menurut Edy Sutrisno (2017 : 109) Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Pelatihan kerja menurut Simamora (2006:273) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Menurut Gomes (2003;197) mengemukakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja menurut Mardiana (2005;15) adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Menurut Sedarmayanti (2006;21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok).

PT. Mitra Ogan (RNI) Group merupakan Palembang perusahaan patungan antara PT. RNI dan PTPN III yang bergerak dibidang usaha perkebunan kelapa sawit dan karet serta pengolahan buah kelapa sawit menjadi minyak sawit mentah/ crude palm oil (CPO) dan inti sawit / palm kernel (PK).

Bagi perusahaan PT. Mitra Ogan (RNI) Group Palembang masalah motivasi kerja, pelatihan kerja , dan lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dilakukan, karena perusahaan menyadari kurangnya motivasi kerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja akan berakibat menurunnya kinerja karyawan yang mengakibatkan tidak tercapainya cita-cita perusahaan. Hal ini tentunya tidak bisa dibiarkan berlanjut, karena dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian.

Tabel I.I

Target dan Realisasi

Produksi PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang

Tahun 2018-2020

Tahun	Target Produksi	Realisasi	Persentase
2018	15.000 Ton	8.431 Ton	61,55%

2019	12.000 Ton	6.984 Ton	61, 20%
2020	17.000 Ton	10.168 Ton	66,94%

Sumber : PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Mitra Ogan (RNI) Group Palembang saat ini belum mampu mencapai hasil yang diharapkan perusahaan, sebab karyawan belum mampu menunjukkan kinerja yang optimal karena penempatan karyawan di perusahaan itu tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan, hal ini dapat terjadi karena secara kualitas hasil produksi yang dihasilkan karyawan belum memenuhi kebijakan mutu perusahaan. selain kualitas kuantitas hasil produksi yang dihasilkan karyawan tidak mampu mencapai realisasi produksi karena karyawan sering menunda-nunda pekerjaan itu disebabkan karyawan jarang berada di tempat. Waktu kerja yang diberikan perusahaan juga terbilang singkat sehingga produksi yang diselesaikan karyawan dinilai masih belum efisien, sebab hasil produksi yang dihasilkan tidak sesuai dengan besarnya waktu yang diselesaikan dalam setiap operasional kerjanya

Motivasi kerja atau dorongan kerja di PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang terlihat tidak baik karena bonus, insentif yang diberikan pada karyawan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun dalam melaksanakan pekerjaan. Pemberian penghargaan perusahaan pada karyawannya juga sangat minim karena perusahaan jarang mengadakan promosi jabatan untuk karyawan yang ada, perusahaan lebih memilih untuk membuka lowongan pekerjaan untuk jabatan yang kosong ketimbang mengadakan promosi jabatan itu sendiri.

Selain itu fasilitas kerja di perusahaan kurang memadai seperti komputer dan printer yang sering kali rusak, kurangnya pemeliharaan sehingga kinerja karyawan terganggu.

Selain motivasi, pelatihan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang juga kurang, Dalam menyampaikan materi pelatih menggunakan bahasa yang tinggi atau susah dipahami karyawan yang membuat karyawan kebingungan dalam proses pelatihan. Pelatihan bertujuan untuk menyiapkan kompetensi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi dan misinya. Guna mewujudkan visi tersebut harus diurai serta diturunkan lebih lanjut menjadi program-program kerja sekaligus “*action plan*” yang antara lain pada tatanan “*learnin and growth*” berisi program peningkatan kompetensi para karyawan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan yang sesuai. PT.Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang dalam pelatihan kerja diketahui Metode yang digunakan metode partisipatif yang dimana memiliki kekurangan dalam pelaksanaannya dikarenakan keterlibatan peran karyawan dalam pelatihan yang mana karyawan lebih banyak diam karena pelatih hanya sekedar memindahkan pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan bukannya mendorong karyawan agar terlibat dalam proses belajar secara mandiri, yang berakibat kinerja karyawan menjadi menurun dan tidak optimal dalam melakukan pekerjaannya. terlihat dari belum terpenuhinya pendidikan dan pelatihan peserta karyawan baru secara merata. Terkait banyaknya kebutuhan akan tenaga kerja maka perusahaan memperkerjakan karyawan baru yang masih minim pelatihannya,

alhasil kinerja karyawan pun kurang maksimal atau terkesan lambat karena kurangnya menguasai pengetahuan akan pekerjaannya sehingga tidak sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja tidak sesuai lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga karyawan pada sebuah organisasi tidak bekerja secara efektif dan efisien . Lingkungan kerja pada PT. Mitra Ogan (RNI) Group Palembang bisa dikatakan kurang baik maka perlu mendapatkan perhatian pada hakikatnya karyawan sebagai tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil yg optimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Kesenjangan yang terjadi pada lingkungan kerja PT. Mitra Ogan (RNI) Group Palembang disebabkan oleh lingkungan yang kurang kondusif karena belum disediakan loker pribadi ditempat karyawan untuk menyimpan barang-barang pribadinya seperti tas, dan handphone. Kondisi kebersihan diruang tempat karyawan belum memadai seperti terlihat pada penataan ruangan yang tidak sesuai meja yang berantakan dan ruang kerja yang sempit sehingga membatasi ruang geraknya karyawan, selain itu juga terlihat ada banyak file-file yang berserakkan disekitar tempat kerja karyawan. Pertukaran suhu udara yang kurang diperhatikan terlihat pada kurangnya tempat pada filling hall mengakibatkan karyawan kepanasan dalam melaksanakan pekerjaan. Serta hubungan antar karyawan pun sangat minim karena kurangnya kerjasama antara karyawan di perusahaan membuat tugas yang diberikan sering tidak selesai dengan waktu yang sudah diberikan perusahaan. Hal ini sangat

berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena mereka merasa terganggu dan kurangnya kenyamanan yang didapatkan karyawan ketika bekerja. lingkungan secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan yang akan memberikan kesan mendalam bagi karyawan dan pada akhirnya karyawan mempunyai kinerja yang baik

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis menganggap perlu untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Motivasi Kerja ,Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dirumuskan masalah, sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi kerja, pelatihan kerja, dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang ?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Mira Ogan (RNI) Group Palembang ?
3. Adakah pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Mira Ogan (RNI) Group Palembang ?
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Mira Ogan (RNI) Group Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang diangkat dalam penelitian ini, maka tujuan untuk melakukan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta lebih mengerti dan memahami teori-teori manajemen SDM khususnya motivasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bacaan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya yang berhubungan dengan motivasi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Daftar Pustaka

- Abnera. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Distrik Bintuni Kabupaten
- Busro Muhammad, (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Hasibuan Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : Rajawali Pres
- Malisa. (2014). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang. *Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang*.
- Program starsatu (2020). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan skripsi*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Siti Nuranah, Eni Ariyanto . (2018). Pengaruh Motivasi , Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. BRI, Tbk Kantor Wilayah Jakarta. *jakarta*.
- Sudaryo Yoyo¹, Ariwibowo Agus², Sofiati Ayu Nunung³. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Bandung: Andi (Anggota IKAPI).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Teluk Bintuni. *Vol.2.No.02. Program Pascasarjana Institut Pemerintahan Dalam Negeri Jakarta*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.