

**PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PARIWISATA KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Choirunnisyah

Nim : 212019324

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI MANAJEMEN
2023**

SKRIPSI
PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PARIWISATA KOTA PALEMBANG

Diajukan untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Choirunnisyah

Nim : 212019324

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI MANAJEMEN
2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Choirunnisyah

NIM : 212019324

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata Satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
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, Agustus 2023



Choirunnisyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

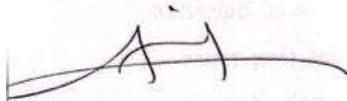
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang
Nama : Choirunnisyah
Nim : 212019324
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan
Pada tanggal, Juli 2023

Pembimbing I

Pembimbing II



Amidi, S.E., M.Si
NIDN : 0229056502




Dinarossi Utami, S.E., M.Si
NIDN : 0220018901

Mengetahui
Dekan

U.b Ketua Program Studi Manajemen




Dina Zahra Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al Baqarah: 286)

“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan) Kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain”

(QS. Al Insyirah: 7)

“Cukup Allah menjadi penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik pelindung”

(QS. Al Imran: 73)

“Tidak ada proses yang mudah untuk tujuan yang indah”
(Penulis)

Terucap syukur pada MU ya Allah

Kupersembahkan Untuk :

- Alm. Ayah dan Ibuku Tercinta
- Saudara kandungku
- Yang Selalu Memberikan Support dan Semangat
- Sahabat-sahabatku
- Dosen Pembimbing
- Almamater dan teman-teman seangkatan

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Alhamdulillahirabbil'aalamiin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah subhanahu wa ta'ala atas berkat Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas yang berjudul **Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang**. Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad shallallahu 'alaihi wasallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis mohon maaf jika dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang berat. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku **Bapak H.Robudin dan Ibu Hj.Zainani S.Pd M.Pd** yang telah mendidik dengan penuh kasih sayang, mendoakan, memberi dorongan semangat dan motivasi bahkan membiayai sampai dengan peneliti menyelesaikan pendidikan ini.

Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. 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 Candra, S.Pd. M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Nadia Afrilliana, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Bapak Amidi, S.E, M.Si dan Ibu Dinarossi Utami, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
6. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si dan Ibu Dr Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M selaku Penelaah 1 dan Penelaah 2 dalam seminar proposal
7. Kepada seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran adminitrasi
8. Kedua orang tua yang saya sayangi dan paling berjasa di hidup saya yaitu papa tercinta H.Robudin dan mama Hj Zainani,S.Pd.,M.Pd
9. Pimpinan dan seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian
10. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi
11. Sahabat-sahabat seperjuangan terbaikku (Dewi, Ida, Putri, Tasya,Nabila,Rina) dan yang lainnya.
12. Teman-teman satu angkatan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen angkatan 2019 atas bantuanya dan canda tawa yang tidak terlupakan

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya semoga Allah Subahahu wa ta'ala membalas kebaikan selama penulisan skripsi ini. Semoga skripsi bermanfaat Aamiin Ya Rabbal 'Alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakataatuh.

Palembang, Agustus 2023
Penulis,



Choirunnisyah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	9
B. Penelitian Sebelumnya	23
C. Kerangka Pemikiran	28
D. Hipotesis	30
BAB III METODELOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian	32
C. Operasionalisasi Variabel	33
D. Populasi dan Sampel.....	34
E. Data yang Diperlukan	35
F. Metode Pengumpulan Data	36
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	37

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....46

B. Pembahasan Hasil Penelitian..... 65

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan..... 74

B. Saran 74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Hasil Pra-Riset di Dinas Pariwisata Kota Palembang	4
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	33
Tabel III.2 Jumlah Sampel Pegawai.....	35
Tabel IV.1 Uji Validitas.....	48
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	49
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Kinerja Pegawai	53
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Pelatihan	55
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Pengembangan Karir	57
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Lingkungan Kerja.....	59
Tabel IV.7 Hasil Regresi Linier Berganda.....	61
Tabel IV.8 Hasil Uji F (Simultan).....	62
Tabel IV.9 Hasil Uji t (Parsial)	63
Tabel IV.10 Koefisien Determinasi	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.2 Kerangka Pemikiran	30
Gambar IV.1 Jenis Kelamin Responden	50
Gambar IV.2 Bidang Pekerjaan Responden.....	51
Gambar IV.3 Pendidikan Responden.....	51
Gambar IV.4 Usia Responden.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Jadwal Penelitian	78
Lampiran 2 : Kuesioener	79
Lampiran 3 : Tabulasi	84
Lampiran 4 : Frekuensi Jawaban Responden.....	87
Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	95
Lampiran 6 : Hasil Uji F, Uji t, dan Uji R, Koefisien Determinasi	103
Lampiran 7 : Tabel R	104
Lampiran 8 : Tabel F.....	105
Lampiran 9 : Tabel t.....	106
Lampiran 10 : Surat keterangan telah melakukan riset.....	107
Lampiran 11 : Bukti pelunasan BPP	108
Lampiran 12 : Kartu Aktivitas Bimbingan.....	109
Lampiran 13 : Sertifikat Komputer	110
Lampiran 14 : Plagiat Cheker	111
Lampiran 15 : Sertifikat SPSS	112
Lampiran 16 : Sertifikat AIK	113
Lampiran 17 : Sertifikat lainnya	114
Lampiran 18 : Biodata Penulis.....	115

ABSTRAK

Choirunnisyah /212019324/2023/ Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan lingkungan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang. Jenis penelitian yang digunakan asosiatif, populasi dalam penelitian ini berjumlah 103 orang dengan jumlah sampel sebanyak 70 sampel, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sample random sampling*. Data yang digunakan merupakan data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi. Hasil analisis Regresi Linier Berganda variabel Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja mempunyai koefisien regresi positif berarti bahwa Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis uji F yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang Hasil uji Hipotesis t secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa 65% perubahan terhadap keputusan pembelian disebabkan oleh besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian, sedangkan sisanya 35% disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada didalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Choirunnisyah /212019324/2023/ The Influence of Training, Career Development, and Work Environment on the Performance of Palembang City Tourism Office Employees

This study aims to determine the effect of training, career development, and the environment on the performance of Palembang City Tourism Office employees. This type of research used associative, the population in this study amounted to 103 people with a total sample of 70 samples, the sampling technique used random sampling technique. The data used is primary data. The data collection technique used is a questionnaire. The analysis technique used is Multiple Linear Regression analysis, F test, t test and the coefficient of determination. The results of the Multiple Linear Regression analysis of the variables Training, Career Development, and Work Environment have a positive regression coefficient meaning that Training, Career Development, and Work Environment have a positive influence on Employee Performance. The results of the F-test analysis showed that the effect of training, career development, and work environment on the performance of Palembang City Tourism Office employees. The partial results of the t-test hypothesis show that training, career development, and work environment have a significant effect on employee performance. Analysis of the Coefficient of Determination shows that 65%. changes to purchasing decisions are caused by the large contribution of the independent variables to the dependent variable in the study, while the remaining 35% is caused by other variables that are not in this study.

Keywords: Training, Career Development, Work Environment and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada prinsipnya setiap organisasi yang diatur dan dijalankan oleh orang-orang yang memiliki keahlian dan keterampilan tertentu agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan direncanakan. Target atau tujuan tersebut tidak akan mungkin tercapai tanpa sumber daya yang memadai. Sumber daya yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi maupun organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau pegawai yang baik dapat dilihat salah satunya dengan kinerja yang diberikan. Pegawai merupakan aset sebuah organisasi atau organisasi untuk membuat organisasi terus maju dan bertahan dalam perkembangan jaman.

Setiap organisasi menginginkan pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam memajukan organisasi, karena jika pegawai memiliki komitmen yang tinggi maka kemungkinan besar tujuan organisasi akan cepat tercapai dan organisasi akan terus bertahan dan berkembang baik. Pegawai adalah sebagai penggerak jalannya sebuah roda organisasi atau organisasi, untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi memberikan dorongan yang berupa kompensasi pada pegawai. Menurut Mangkunegara (2018:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari

respon individu terhadap kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan kemampuan dan pengetahuan kinerja merupakan hasil suatu proses pekerjaan dan organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2019:189) berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu (1) kemampuan dan keahlian (2) pengetahuan (3) rancangan kerja (4) kepribadian (5) motivasi kerja (6) kepemimpinan (7) gaya kepemimpinan (8) budaya organisasi (9) kepuasan kerja (10) lingkungan kerja (11) loyalitas (12) komitmen (13) disiplin kerja

Menurut Mangkunegara (2018:44) pelatihan adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual dan kemampuan dalam mengambil keputusan. Pelatihan-pelatihan yang diberikan pada pegawai akan mendorong pegawai bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan pegawai yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan menurut Sutrisno (2014:207) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu, merupakan kompetensi yang kompleks dan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (*Overt behavior*).

Menurut Sutrisno (2017:165) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi/perusahaan/pimpinan telah menyusun

perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja

Lingkungan kerja yang baik juga merupakan salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Lingkungan kerja menurut Enny (2019:56) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Tempat lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan.

Kegiatan wisata di Kota Palembang yang dinaungi oleh Dinas Pariwisata Kota Palembang tidak lepas dari peran para pegawai Dinas Pariwisata kota Palembang. Pengembangan dan pelatihan kinerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menunjang SDM yang ada agar dapat menciptakan wisata dan lebih fokus dalam mengembangkannya sehingga tidak dipandang sebelah mata oleh masyarakat dan tidak di anggap menghabiskan biaya daerah. (Sumber Kasubbag Kepegawaian Dinas Pariwisata Palembang 5 November 2022) Berdasarkan hasil observasi sebelumnya yang dilakukan pada 5 November 2022 di Dinas Pariwisata Kota Palembang, ditemukan temuan-temuan yang menunjukkan bahwa penelitian mengenai pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata kota palembang perlu dilakukan. Berikut ini hasil observasi yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel I.1
Hasil Pra-Riset di Dinas Pariwisata Kota Palembang

No.	Pertnyataan	S	TS	Total
1.	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil yang diharapkan dari organisasi	12	18	30
2.	Pegawai mampu menghasilkan kinerja yang baik	11	19	30
3.	Pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan	13	17	30
4.	Pegawai mendapatkan pelatihan sesuai jenis bidang pekerjaanya	12	18	30
5.	Pegawai mendapatkan materi yang mudah dipahami dalam pelatihan	14	16	30
6.	Pegawai mendapatkan semua pelatihan tanpa terkecuali	11	19	30
7.	Kesempatan pegawai untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua pegawai	9	21	30
8.	Peluang pelatihan untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi seluruh pegawai	14	16	30
9.	Pemberian promosi jenjang karir dari hasil prestasi kerja pegawai	11	19	30
10.	Fasilitas di tempat kerja sudah memadai bagi pegawai	13	17	30
11.	Sirkulasi ruangan kerja pegawai terasa nyaman	14	16	30
12.	Hubungan dan perlakuan antar pegawai berjalan dengan baik	14	16	30

Sumber : Kuisisioner Pra Riset, 2023

Berdasarkan Tabel I.1 dapat dilihat bahwa masih ada beberapa permasalahan yang terjadi pada Dinas Pariwisata Kota Palembang yang dimana dibuktikan dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai

Kualitas pekerjaan yang dihasilkan pegawai belum mendekati kesempurnaan dikarenakan kemampuan yang kurang baik dalam menyelesaikan tugasnya, kemudian kuantitas atau hasil pekerjaan yang

menjadi tanggung jawab pegawai masih belum bisa tercapai hal ini dibuktikan dari hasil pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh kantor dan pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu seperti keterlambatan dalam penyampaian berkas atau laporan kerja.

2. Pelatihan

Pegawai yang bekerja mendapatkan pelatihan akan tetapi pelatihan yang diberikan terkadang belum sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukannya, kemudian materi yang didapatkan tidak dapat dipahami oleh beberapa pegawai sehingga tidak membuat kemampuan karyawan serta penerapan dari materi tidak efisien dan beberapa pegawai menyatakan pelatihan yang diberikan hanya untuk beberapa pegawai tertentu sehingga tidak semua pegawai memiliki keahlian.

3. Pengembangan Karir

Kesempatan pegawai untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua pegawai belum sepenuhnya terlaksana sehingga peluang bakat yang dimiliki pegawai tidak berkembang, kemudian peluang untuk meningkatkan kemampuan bagi pegawai belum sepenuhnya dimiliki pegawai karena minat pegawai terasa kurang bersemangat dan pemberian promosi jenjang karir terhadap hasil prestasi kerja pegawai yang tidak ada membuat pegawai merasa kecewa.

4. Lingkungan Kerja

Fasilitas di tempat kerja masih belum memadai bagi pegawai sehingga akibat kekurangan ini membuat kinerja pegawai tidak begitu baik, kemudian pada ruang kerja sirkulasi diruangan masih belum membuat nyaman dalam bekerja karena udara yang masuk masih terhambat sehingga terasa pengap dan beberapa pegawai tidak memiliki hubungan baik antara sesama sehingga sering terjadi perselisihan yang menimbulkan pekerjaan lebih baik dilakukan sendiri-sendiri.

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang?
2. Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang?
3. Adakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang?
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan lingkungan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi salah satu bentuk penerapan pengetahuan dan teori yang diperoleh selama ini kepada realita kerja yang ada serta sebagai awal karir kerja selanjutnya.

2. Manfaat Bagi Lokasi Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pimpinan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang.

3. Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi penelitian selanjutnya dan sebagai perkembangan dari penelitian-penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abdul Haeba Ramli, Rizki Yudhistira. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. Seminar Nasional Cendekiawan ke 4 Tahun 2018 ISSN (P) : 2460 – 8696
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama). Yogyakarta.
- Ambarwati, R. D., & Baehaqi, I. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pns Di Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Kediri. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 81-88.
- Anggraini, D. (2020). Analisis Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan BPKAD Blitar. *Otonomi*, 20(1), 21-32.
- Asiati, D. I., dkk. (2019) *Metedologi Penelitian Bisnis*. Palembang : NoerFikri Offset.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–247.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107– 119.

- Hasan, Iqbal (2017). *Statistik II*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-1. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Kirkpatrick (2019). *Etos Kerja. Jurnal Perilaku Vokasional*. 59, 1-39.
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisier.
- Nitisemito Alex. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Putri, T. F., & Rambe, M. F. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1348-1363.
- Rivai & Basri, (2014); *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai Zainal, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti.(2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akarsa
- Simamora, Henry. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono (2017) *Metedologi Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Taliang, I. W. (2021). *Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan, Pengembangan Karir Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep* (Doctoral dissertation).

Umar, Husein.(2013). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Edisi Revisi
Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada
Jakarta-14240.

Widodo. (2018). *Manajemen Pelatihan, Cetakan Pertama*, Pustaka Pelajar.
Yogyakarta.