

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA  
DAN PARISIWATA KABUPATEN BANYUASIN**

**SKRIPSI**



**Nama : Nike Okta Rini**

**Nim : 212017226**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2023**

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA  
DAN PARISIWATA KABUPATEN BANYUASIN**

**Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Nike Okta Rini**

**Nim : 212017226**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2023**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nike Okta Rini  
Nim : 212017226  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi 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 normayang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2023

  
Nike Okta Rini


Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap  
Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan  
Pariwisata Kabupaten Banyuasin  
Nama : Nike Okta Rini  
Nim : 212017226  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia


Diterima dan Disahkan  
Pada tanggal,

Pembimbing I,



Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si  
NIDN : 0211116263

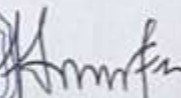
Pembimbing II,



Mister Candera, S.Pd., M.Si  
NIDN : 1005068902

Mengetahui,  
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

*"Boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu. Dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu. Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui sesuatu".*

*(Al-Baqarah: 216)*

### PERSEMBAHAN :

*Segala Puji Bagi Allah Wahai Tuhan Semesta Alam  
Nabi Muhammad Rasulullah Shallallahu Alaihi Wassalam Yang Terkasih*

### KUPERSEMBAHKAN KARYA INI KEPADA :

*Orang Tuaku Tercinta Ayahanda dan Ibunda*

*Keluargaku Tersayang*

*Dosen-Dosenku Yang Luar Biasa*

*Sahabat-Sahabatku Yang Penuh Kekompakkan*

## PRAKATA



*Assalamu'alaikum wr.wb*

Alhamdulillah Rabbil'Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan Rahmat, dan Hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin** dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda dan Ibunda. Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa mendoakan setiap waktu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampakan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku rektor universitas muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, 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 Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Hj. Choiriyah S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd, M.Si selaku pembimbing I dan II yang telah memberikan bimbingan terbaik untuk skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Kepada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin yang telah berkenan dan terbuka membantu penelitian skripsi ini berikut

seluruh responden yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.

7. Sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan namanya satu-persatu.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Palembang, Februari 2023

Nike Okta Rini

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PRAKATA</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK INDONESIA</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRACT INGGRIS</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
A. Landasan Teori .....	10
B. Penelitian Sebelumnya .....	33
C. Kerangka Pemikiran .....	38
D. Hipotesis .....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>42</b>
A. Jenis Penelitian .....	42
B. Lokasi Penelitian .....	43
C. Operasionalisasi Variabel .....	43
D. Populasi dan Sampel .....	43
E. Data yang Diperlukan .....	45
F. Metode Pengumpulan Data .....	45
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHAN</b> .....	<b>54</b>



A. Hasil Penelitian .....	54
B. Pembahasan .....	70
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>80</b>
A. Simpulan .....	80
B. Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Target Kinerja .....	3
Tabel I.2 Capaian Kinerja .....	4
Tabel I.3 Pra-Riset Kinerja Pegawai .....	4
Tabel I.4 Pra-Riset Pelatihan .....	5
Tabel I.6 Pra-Riset Lingkungan Kerja .....	6
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....	44
Tabel III.2 Populasi dan Sampel Karyawan .....	45
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Pegawai .....	58
Tabel IV.2 Uji Validitas Pelatihan .....	58
Tabel IV.3 Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	59
Tabel IV.4 Uji Reliabilitas .....	59
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	61
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang .....	62
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	62
Tabel IV.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	63
Tabel IV.10 Kinerja Pegawai .....	64
Tabel IV.11 Pelatihan .....	65
Tabel IV.12 Lingkungan Kerja .....	67
Tabel IV.13 Analisis Regresi Linier Berganda .....	68
Tabel IV.14 Uji F .....	70
Tabel IV.15 Ujit .....	71
Tabel IV.16 Koefisien Determinasi .....	72

## DAFTAR GAMBAR

Kerangka Pemikiran .....	41
--------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran Kuesioner

Lampiran Jadwal Penelitian

Lampiran Tabulasi

Lampiran Olahan Data SPSS

Lampiran Tabel r

Lampiran Tabel F

Lampiran Tabel t

Sertifikat-Sertifikat Pendukung

Biodata Penulis

## ABSTRAK

**Nike Okta Rini/ 212017226/ 2023/ Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sampel yang digunakan adalah 49 responden yang dengan teknik *Proportionate Random Sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan metode pengumpulan data kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis membuktikan (1) ada pengaruh signifikan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, (2) ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai, dan (3) ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja pegawai, dengan besarnya perubahan yang disebabkan sebesar 79,9%.

**Kata Kunci : Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai**

## **ABSTRACT**

***Nike Okta Rini/ 212017226/ 2023/ The Influence of Training and Work Environment on the Performance of Employees of Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata of Banyuasin Regency***

*This study aims to determine the effect of training and work environment on employee performance. The sample used was 49 respondents using the Proportionate Random Sampling technique. The data used are primary and secondary data, with the data collection method questionnaire and documentation. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis prove (1) there is a significant effect of training and work environment on employee performance, (2) there is a significant effect of training on employee performance, and (3) there is a significant effect of work environment on employee performance. The value of the coefficient of determination shows that training and the work environment can contribute to the ups and downs of employee performance, with the magnitude of the change caused by 79.9%.*

***Keywords: Training, Work Environment, Employee Performance***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu organisasi, untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik maka dibutuhkan sistem manajemen yang mendukungnya. Menurut (Sutrisno, 2015:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset organisasi yang penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja. Sumber daya manusia penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi.

Bagi suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat dalam menghasilkan produk/jasa tetapi memiliki peran penting dalam organisasi. Kedudukan sumber daya manusia dikatakan penting karena berfungsi sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya segala aktivitas di dalam organisasi. SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya.

Kualitas dan kapabilitas SDM di sebuah organisasi dapat dilihat berdasarkan seberapa besar kinerja pegawai yang dimilikinya, maka pihak manajemen sebuah organisasi seperti perusahaan, juga perlu melakukan

penilaian untuk kinerja para pegawainya. Penilaian ini dilakukan agar bisa melihat prospek masa depan yang sekarang ada di dalam bisnis tersebut, maka dari itu, evaluasi kinerja pegawai menjadi satu hal yang wajib ada. Dengan penilaian ini, maka dari pihak pegawainya sendiri, bisa mengetahui kekurangan yang sebelumnya tidak mereka sadari. Dari pihak perusahaannya pun bisa melihat upgrade yang dilakukan pegawai tersebut juga, jadi dari kedua belah pihak bisa mendapatkan jalan keluar dari masalah yang ada.

Kinerja adalah suatu tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Simanjuntak, 2019:1). Dengan demikian tinggi atau rendahnya pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas yang dilakukan karyawan menjadi suatu gambaran baik atau buruknya kinerja yang dihasilkannya.

Kinerja seorang pegawai tidak terbentuk dengan sendirinya, maka dibutuhkan suatu pelatihan yang menopang kemampuan pegawai agar mampu menghasilkan kinerja yang baik, dengan demikian pelatihan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna menstimulus peningkatan kinerja pegawainya. Menurut Hasibuan (2018:149), pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Lingkungan kerja juga sangat penting guna menunjang terciptanya kinerja pegawai, karena lingkungan kerja menyangkut segala bentuk elemen yang ada di tempat para pegawai bekerja. Menurut Sedarmayanti (2018:26), lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja



akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin merupakan perangkat daerah yang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, Kepala Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata melaksanakan tugas urusan pemerintahan di bidang kepemudaan, olahraga dan pariwisata sesuai kewenangan dan ketentuan peraturan Perundang-Undangan.

Berdasarkan data pra-riset terhadap capaian kinerja Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin (Data Renstra Disporapar Kabupaten 2017-2021), nampak kurangnya capaian kinerja yang mampu dicapai oleh Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin, dengan data sebagai berikut :

**Tabel I.1**  
**Target Kinerja**  
**Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin**

Sasaran	2017	2018	2019	2020	2021
Persentase Organisasi Kepemudaan yang Aktif.	100%	100%	100%	100%	100%
Persentase Wirausaha Muda.	100%	100%	100%	100%	100%
Persentase Cakupan Pembinaan Olahraga.	100%	100%	100%	100%	100%
Persentase Cakupan Pelatih yang Bersertifikasi.	100%	100%	100%	100%	100%
Persentase Cakupan Pembinaan Atlet Berprestasi.	100%	100%	100%	100%	100%
Jumlah Atlet Berprestasi.	20	20	20	20	20
	Orang	Orang	Orang	Orang	Orang
Persentase Atlet Berprestasi.	74%	83%	83%	90%	90%
Jumlah Prestasi Olahraga.	5 Bidang	5 Bidang	5 Bidang	5 Bidang	5 Bidang
	Olahraga	Olahraga	Olahraga	Olahraga	Olahraga
Persentase Kunjungan Wisata.	100%	100%	100%	100%	100%
Persentase Destinasi Wisata yang Berfungsi dengan Baik.	100%	100%	100%	100%	100%
Persentase Jumlah Kemitraan Pariwisata.	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber : Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin, 2022

Berdasarkan data target kinerja di atas, maka dapat dilihat ketidaksesuaiannya dengan capaian kinerja, pada tabel berikut :

**Tabel I.2**  
**Capaian Kinerja**  
**Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin**

Sasaran	2017	2018	2019	2020	2021
Persentase Organisasi Kepemudaan yang Aktif.	76%	82%	71%	59%	68%
Persentase Wirausaha Muda.	92%	84%	87%	73%	69%
Persentase Cakupan Pembinaan Olahraga.	84%	88%	67%	58%	82%
Persentase Cakupan Pelatih yang Bersertifikasi.	76%	73%	84%	77%	94%
Persentase Cakupan Pembinaan Atlet Berprestasi.	70%	68%	75%	71%	82%
Jumlah Atlet Berprestasi.	14 Orang	12 Orang	15 Orang	7 Orang	11 Orang
Persentase Atlet Berprestasi.	70%	65%	72%	46%	63%
Jumlah Prestasi Olahraga.	3 Bidang Olahraga	2 Bidang Olahraga	2 Bidang Olahraga	2 Bidang Olahraga	3 Bidang Olahraga
Persentase Kunjungan Wisata.	75%	78%	86%	64%	90%
Persentase Destinasi Wisata yang Berfungsi dengan Baik.	76%	86%	90%	79%	82%
Persentase Jumlah Kemitraan Pariwisata.	87%	91%	82%	63%	76%

Sumber : Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa secara keseluruhan capaian kinerja (Tabel I.2) yang dihasilkan Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin tidak mampu memenuhi target kinerja (Tabel I.1) yang ditetapkan Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin dalam RPJMD Banyuasin.

Fenomena di atas, didukung dengan hasil pra-riset yang dilakukan terhadap 30 responden, diketahui adanya masalah kinerja pegawai, yang meliputi :

**Tabel I.3**  
**Pra-Riset Kinerja Pegawai**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kuantitas capaian kinerja pegawai sudah memenuhi target instansi	9	21
2	Pegawai mampu bekerja dengan kualitas yang baik	14	16

3	Waktu kerja yang digunakan pegawai sudah memadai	12	18
---	--	----	----

Sumber : Pra-Riset Kinerja Pegawai, 2022

Berdasarkan data pra-riset pada tabel di atas, menunjukkan bahwa pegawai mengakui jika kuantitas capaian kinerja pegawai belum memenuhi target instansi, hal ini dibuktikan pula dengan Tabel I.2 yang menunjukkan capaian kinerja tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan pada Tabel I.1. Bahkan para pegawai umumnya belum mampu bekerja dengan kualitas yang baik, sebab kapasitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak terlaksana sebagaimana mestinya, salah satunya dalam merealisasikan keseluruhan cakupan kegiatan yang dianggarkan oleh Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin. Serta waktu kerja yang digunakan pegawai belum memadai, hal ini dibuktikan dengan tidak tercapainya realisasi capaian target kinerja yang dianggarkan dalam periode waktu yang sudah dianggarkan setiap tahunnya.

Berdasarkan hasil pengamatan di Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin, tingkat capaian kinerja masih kurang optimal, adapun hal ini dikarenakan para pegawai kesulitan menghadapi lingkup bidang yang beranekaragam. Kinerja yang dimiliki pegawai masih terbilang kurang memadai, karena belum adanya pelatihan yang menunjang percepatan pelayanan yang diberikan, sehingga hal ini menimbulkan potensi-potensi kerja yang ada pada diri pegawai tidak mampu dikelola secara optimal. Hal ini didukung dengan pra riset pelatihan, berikut :

**Tabel I.4**  
**Pra-Riset Pelatihan**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pelatihan yang diadakan oleh instansi memiliki bobot materi yang sesuai kebutuhan kerja	4	26
2	Pegawai merasa sesuai dengan metode pelatihan yang dilakukan instansi	13	17
3	Pelatihan yang diadakan oleh instansi memiliki tujuan yang jelas untuk pengembangan pegawai	8	22

Sumber : Pra-Riset Pelatihan, 2022

Berdasarkan data pra-riset pada tabel di atas, menunjukkan bahwa pegawai menyatakan jika pelatihan yang diadakan oleh Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin belum memiliki bobot materi yang sesuai kebutuhan kerja, karena menurut pegawai bobot materi yang diberikan dalam pelatihan lebih banyak dipaparkan secara teoritis dan tidak terfokus untuk mengembangkan pengetahuan pegawai secara teknis. Selain itu pegawai merasa tidak sesuai dengan metode pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin, karena pegawai tidak tertarik dengan metode yang penjabaran secara teori namun tidak ditunjukkan dengan metode praktik yang nyata dalam realisasi kegiatan kerja. Bahkan pelatihan yang diadakan oleh Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin, dinilai belum memiliki tujuan yang jelas untuk pengembangan pegawai, karena pelatihan yang diadakan lebih banyak mengarah ke evaluasi kinerja dan bukan ke solusi pengembangan kinerja.

Selain pelatihan, lingkungan kerja di Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin masih belum kondusif, hal ini dapat dilihat dalam pra-riset berikut :

**Tabel I.5**  
**Pra-Riset Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
----	------------	----	-------

1	Hubungan antar pegawai terjalin dengan harmonis	11	19
2	Peraturan kerja yang mendukung pelaksanaan kerja menjadi lebih baik	6	24
3	Sirkulasi udara di tempat kerja terasa nyaman	14	16

Sumber : Pra-Riset Lingkungan Kerja, 2022

Berdasarkan data pra-riset pada tabel di atas, menunjukkan bahwa pegawai menyatakan hubungan antar pegawai masih kurang harmonis, seperti rekan kerja yang tidak saling mendukung pekerjaan rekannya, sehingga pekerjaan menjadi tidak lancar akibat kesenjangan tersebut. Bahkan peraturan kerja yang diberlakukan oleh Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin dirasa kurang mendukung pelaksanaan kerja menjadi lebih baik, karena peraturan dinilai terlalu memberikan tekanan dan memberatkan para pegawai, sehingga para pegawai menjadi tertekan secara psikologis dalam melaksanakan kebijakan tersebut, serta menjadi berat untuk merealisasikannya, sehingga tidak dapat mengoptimalkan kapasitasnya dalam bekerja. Selain itu pegawai menyatakan jika kondisi ruang kerja dirasa kurang nyaman, karena sirkulasi udara di dalam ruangan kurang merata dengan baik, dan pengaturan pendingin ruangan seperti AC yang terkadang diatur pada tingkat yang berlebih oleh beberapa orang pegawai yang menyukai kondisi terlampau dingin, berakibat mengganggu kondisi fisik pegawai yang tidak tahan dengan suhu yang dingin.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin?
2. Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian penambah wawasan bagi penulis dalam mempraktekan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama masa perkuliahan.

2. Bagi Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif yang mampu menjadi dasar evaluasi bagi Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin untuk memecahkan permasalahan pelatihan dan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Prabu Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Delta Ilmu.
- Abid Djazuli, Fauzi Ridwan, Dkk. (2016). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring dan Nuryanti Mustari. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba*. Ilmu Administrasi Negara Universitas Muhammadiyah Makassar. Vol.3. No.1 Februari 2022.
- Bustomy dan Hanafiah. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan*. Jurnal Universitas Tridinanti Palembang. Vol.4. No.2 Oktober 2018.
- Charren Fransisca, Lina Mahardiana dan Yoberth Kornelius. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah*. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako. Vol.5. No.1. Januari 2019. 010-018. ISSN : 2443-3578 (online) / ISSN : 2443-1850 (Print).
- Dahmiri dan Kharisma Sakta. (2019). *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Surolangun*. Mankeu. Vol.3. No.1. 2019 : 374-463.
- Danang Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Buku Seru.
- Donni Juni Priansa. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada.
- G. Guli (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Surolangun*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol.4. No.3. Februari 2022.
- Iqbal Hasan, M. (2020). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta : PT. Bumi Aksara.



- Jhon, Ridley. (2017). *Ikhtisar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : Erlangga.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafindo.
- Khoirul, Anam. (2018). *Pembelajaran Berbasis Inkuiri Metode dan Aplikasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Malayu S.P Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mardiana. (2019). *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu*. Journal of Physics : Conference Series. 1477 (2019). 1-7.
- Marwansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Meri Oktavia Sulaiman. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kota Kediri*. Journal International-Management and Bussiness. Vol.07. No.02. Juni 2018.
- Mohammad Mahir Asshidiq. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta*. Jurnal Publikasi Universitas Islam Indonesia. Vol.3. No.1. Oktober 2018.
- Noor Ilham, Murdifin Haming dan Syamsyu Nujum. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Takalar*. License CC-BY Attribution 4.0 International. Publisher : Tata Kelola.
- Nurlina K, Maryadi dan Abdul Rahman Abdi. (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene*. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia. Vol.2. No.3. Juni 2021. Hal 420-428. JMMNI.
- Nur Rahmi dan Agus Susanto Naue. (2022). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo*. Jurnal Pendidikan Ekomi UM Metro. Vol.10. No.1. 2022.1-11. e-ISSN : 2442-9449 / p-ISSN : 2337-4721.
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing.
- Payaman J. Simanjuntak. (2019). *Manajemen dan Evolusi kerja*. Edisi Kesebelas. Penerbit. Lembaga Penerbit FEUI.

- Ria Widhia Sari dan Wendra. (2020). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman*. Menara Ekonomi. Vol.VI. No.2 April 2020. ISSN : 2407-8565 / E-ISSN :2579-5295.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIEY.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- V.Wiratna Sujarweni. (2017). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta : Pustaka Baru.
- Veithzal Rivai. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo.(2019). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kesembilan. Cetakan Keempat. Jakarta : Penerbit Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Eko Suparno. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Yanti Maryanti Dalimunte dan Mulyadi. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara*. Journal Interprof. Vol.3. No.2. Desember 2017. ISSN : 2527-7243.
- Yuliani Zahra Nur Savitri dan Dewi Urip Wahyuni. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol.7. No.1. Januari 2018. e-ISSN : 2461-0593.
- Zulfandri Hatha. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Mempawah*. Jurnal Manajemen Update. Vol.8. No.3. 2019.