

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA, PELATIHAN, DAN
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN
PERMUKIMAN KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

**SUCI PUTRI ANGGRAINI
NPM. 1701110161**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021**

UNIVERSITAS TRIDINANTI


FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SUCI PUTRI ANGGRAINI
Nomor Pokok/NPM : 1701110161
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA,
PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN
KARIER TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN
PERMUKIMAN KOTA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 01 April 2021 Pembimbing I :  Sugiri Dinah, SE., M.Si
NIDN. 0205085601

Tanggal 06 April 2021 Pembimbing II :  Herman Efrizal, SE., M.M
NIDN. 0202066602

Mengetahui :

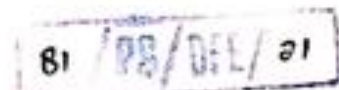
Dekan Fakultas Ekonomi

Program Studi Manajemen



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

Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN. 0222096301



PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda dibawah ini :

Nama : Suci Putri Anggraini

No. Pokok/NPM : 1701110161

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

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

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

Palembang, April 2021



Suci Putri Anggraini

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

**Man Jadda Wajada
(Barang siapa yang bersungguh-sungguh akan berhasil)**

**Sesungguhnya allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sampai kaum itu sendiri yang mengubah nasib atau keadaan yang ada pada dirinya.
(Qs. Ar-Ra'd:11)**

**Jika hanya khayalan tanpa tindakan maka akan menjadi angan-angan. kerjakan apa yang bisa dikerjakan hari ini.
(Suci Putri Anggraini)**

Kupersembahkan kepada:

- Ibu dan ayah ku tercinta
- Saudara dan keluarga ku tersayang
- Para Pendidik yangku hormati
- Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia yang dilimpahkan-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karier Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Palembang”**.

Penyusunan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar Sarjanah Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam pembuatan skripsi ini, penulis menyadari bahwa usaha dan kerja keras yang dilakukan penulis tidak berjalan sukses tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak.

Untuk itu pada kesempatan yang baik ini, penulis ingin mengucapkan dan menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP. Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA, CSRS. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE., MM. ketua program studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Sugiri Dinah, SE., M.Si. Selaku Pembimbing I.
5. Bapak Herman Efrizal, SE., MM Selaku Pembimbing II.
6. Seluruh staf pengajar dan civitas akademika fakultas ekonomi.
7. Pimpinan dan seluruh Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Ibu dan ayah yang selalu memberikan doa dan dukungan.
9. Saudara dan seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat.
10. Sahabat-sahabat dalam membantu penyusunan skripsi dan selalu memberikan semangat dan dukungan.

11. Teman-teman Universitas Tridianti Palembang

Kepada semua pihak yang telah membantu penulis, dengan segala kerendahan hati, penulis banyak menyampaikan terima kasih. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal bagi kebaikan yang diberikan.

Akhirnya penulis mengharapkan agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan juga menerima masukan berupa kritik dan saran dari semua pihak untuk menjadi sempurna.

Palembang, April 2021

Penulis,

Suci Putri Anggraini

DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Penilaian Prestasi Kerja	
2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor Penilaian Prestasi Kerja.....	11
2.1.1.3 Dimensi Prestasi Kerja	13
2.1.1.4 Indikator-Indikator Penilaian Prestasi Kerja	14
2.1.1.5 Metode Penilaian Prestasi Kerja	15
2.1.1.6 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi.....	17
2.1.2 Pelatihan	

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan	17
2.1.2.2 Strategi Pelatihan	19
2.1.2.3 Metode Pelatihan	22
2.1.2.4 Jenis-Jenis Pelatihan	26
2.1.2.5 Syarat-syarat Yang Harus dipenuhi Dalam Pelatihan	27
2.1.2.6 Dimensi dan Indikator Pelatihan	31
2.1.3 Pengembangan Karier	
2.1.3.1 Pengertian Karier	31
2.3.3.2 Pengertian Pengembangan Karier	32
2.1.3.3 Tujuan Pengembangan Karier	33
2.1.3.4 Penilaian Pengembangan Karier	35
2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karier.....	36
2.1.4 Kinerja	
2.1.4.1 Pengertian Kinerja	38
2.1.4.2 Kriteria Kinerja	40
2.1.4.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	42
2.1.4.4 Penilaian – Penilaian Kinerja	42
2.1.4.5 Tujuan Penilaian Kinerja	44
2.1.4.6 Dimensi dan Indikator Kinerja	45
2.2 Penelitian Yang Relavan	46
2.3 Kerangka Berfikir.....	46
2.4 Hipotesis Penelitian	47

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	49
3.1.1 Tempat Penelitian.....	49
3.1.2 Waktu Penelitian	49
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.2.1 Sumber Data	50
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	50
3.3 Populasi & Sampel.....	51

3.3.1	Populasi.....	51
3.3.2	Sampel.....	51
3.4	Variabel dan Definisi Operasional Variabel	52
3.4.1	Variabel Penelitian.....	52
3.4.2	Definisi Operasional Variabel	53
3.5	Instrumen Penelitian	55
3.5.1	Uji Validitas	56
3.5.2	Uji Reabilitas	56
3.6	Teknik Analisis Data.....	57
3.6.1	Uji Asumsi Klasik	57
3.6.1.1	Uji Normalitas	58
3.6.1.2	Uji Multikolinieritas	58
3.6.1.3	Uji Heteroskedastisitas	58
3.6.2	Analisis Regresi Linier Berganda	59
3.6.3	Analisis Koefisien Korelasi (r)	60
3.6.4	Koefisien Determinasi (R^2).....	61
3.7	Uji Hipotesis	62
3.7.1	Uji F (Uji Simultan)	62
3.7.2	Uji t (Uji Parsial)	63
3.8	Sistematika Penulisan	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	67
4.1.1	Gambaran Umum Tempat Penelitian	67
4.1.1.1	Sejarah Singkat Dinas.....	67
4.1.1.2	Visi dan Misi	68
4.1.1.3	Struktur Organisasi	70
4.1.1.4	Pembagian Tugas	71
4.1.2	Analisis Deskriptif	80
4.1.2.1	Deskriptif Karakteristik Responden	80
4.2	Teknik Pengumpulan Data.....	82

4.2.1 Hasil Uji Validitas	82
4.2.2 Hasil Uji Reabilitas	85
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	86
4.2.3.1 Uji Normalitas	86
4.2.3.2 Uji Multikolinieritas	87
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas	88
4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda	89
4.2.5 Analisis Koefisien Korelasi (r)	91
4.2.6 Koefisien Determinasi (R^2)	92
4.3 Uji Hipotesis	93
4.3.1 Hasil Uji F	93
4.3.2 Hasil Uji t	94
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	97

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	102
5.2 Saran	103

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel :	Hal.
3.1 Waktu Penelitian	49
3.2 Operasional Variabel.....	53
3.3 Skala Likert	55
3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi	61
4.1 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
4.2 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	81
4.3 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	81
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Prestasi Kerja.....	82
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan	83
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier	84
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	84
4.8 Hasil Uji Reabilitas Variabel Penelitian	85
4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	87
4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	90
4.11 Hasil Uji Korelasi r	91
4.12 Hasil Analisis Koefisien Detrminasi R^2	92
4.13 Hasil Uji F	93
4.14 Hasil Uji t	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Hal.
2.1 Kerangka Berfikir.....	47
3.1 Rumus Regresi Linear Berganda	60
4.1 Struktur Organisasi	70
4.2 Uji Normalitas	86
4.3 Uji Heteroskedastisitas	89

ABSTRAK

SUCI PUTRI ANGGRAINI, Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karier Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang (Di bawah bimbingan Bapak Sugiri Dinah, SE., M.Si dan Bapak Herman Efrizal, SE., MM)

Penelitian pada dasarnya membahas tentang pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karier Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan analisis koefisien korelasi, determinasi, dan uji hipotesis secara parsial dan simultan. Adapun sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh 50 orang yang merupakan pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang.

Dari hasil penelitian antara Penilaian Prestasi Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), dan Pengembangan Karier (X_3) terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Y) didapat nilai korelasi (R) sebesar 0,711. Karena nilai korelasi berganda berada pada rentang 0,600-0,799 maka artinya terdapat hubungan positif yang bernilai kuat antara Penilaian Prestasi Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), dan Pengembangan Karier (X_3) secara bersama-sama terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Y), dimana diperoleh persamaan dari hasil regresi linier berganda yaitu $Y = 14,088 + 0,311X_1 + 0,405X_2 + 0,545X_3 + e$. Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,506 atau sebesar 50,6% yang artinya sebesar 50,6% kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh Penilaian Prestasi Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karier. Sedangkan sisanya 49,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penilaian ini.

Hasil uji F menunjukkan adanya pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karier terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang.

Hasil uji t Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang, Pelatihan berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang, Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang

Kata kunci : Peningkatan Kinerja Pegawai, Penilaian Prestasi Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan karier.

RIWAYAT HIDUP

SUCI PUTRI ANGGRAINI, dilahirkan di Palembang, 02 November 1999 dari Ayah Herman Agus Tono dan Ibu Nurhayati. saya anak ketiga dari empat bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 179 Palembang, kemudian menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2013 di SMP Negeri 03 Palembang, selanjutnya Sekolah Menengah Kejuruan diselesaikan pada tahun 2017 di SMK Negeri 01 Palembang. Pada tahun 2017 melanjutkan Pendidikan di Universitas Tridianti Palembang dengan Program Studi Strata 1 Manajemen.

Palembang, April 2021

Suci Putri Anggraini

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu dinas, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan dinas dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik. Oleh sebab itu kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia yang menyangkut dua aspek fisik dan non fisik yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikiran dan keterampilan lain.

Jika sumber daya manusia dalam organisasi baik, maka kuantitas dan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan akan baik dan organisasi dengan mudah akan dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Setiap organisasi menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas yang terlihat dari prestasi kerjanya. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, akan mendukung tujuan yang akan dicapai dinas. Jika tujuan dinas tercapai akan banyak membawa dampak positif bagi dinas dan pegawai itu

sendiri. Maka dari itu, setiap organisasi akan senantiasa berusaha menciptakan dan membentuk sumber daya manusia yang berkualitas.

Sehingga sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu dinas. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja yang mengacu pada penilaian prestasi kerja pegawai dapat diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh dinas.

Dalam hal ini untuk mencapai organisasi yang baik, maka dinas harus memberikan penilaian prestasi kerja, pelatihan, dan pengembangan karier secara terpadu kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Penilaian prestasi kerja (Performance Appraisal) merupakan proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh organisasi terhadap pegawai secara sistematis dan formal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Sehingga adanya penilaian prestasi kerja bagi para pegawai, penilaian berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, pelatihan, kekurangan dan potensinya yang bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, salah satunya adalah pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan merupakan proses yang akan selalu terjadi dalam dinas. Mengingat peran yang sangat penting untuk menunjang kelancaran suatu organisasi, maka diperlukan perhatian yang cukup untuk mengadakan pelatihan dengan tujuan untuk mengembangkan karier pegawai.

Pelatihan dan pengembangan karier dilakukan sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karier yang baik.

Menurut Kaswan (2011:2), mendefinisikan tentang pelatihan sebagai berikut:

“Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan karyawan. Pelatihan meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif”.

Menurut Sudiro (2011:91), mendefinisikan pengembangan karier sebagai berikut:

“Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan”.

Pelatihan dan pengembangan dilakukan sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan umum bagi pegawai. Pelatihan dan pengembangan semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di

antara perusahaan yang sejenis. Setiap personal dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan ini dilakukan untuk tujuan karier bagi para pegawai melalui latihan dan pendidikan.

Setiap dinas perlu mengelola karier dan mengembangkannya dengan baik agar kinerja pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja dinas.

Untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang baik dinas perlu melakukan pelatihan dan pengembangan. Dengan kualitas kinerja yang baik maka pegawai akan semakin ahli dan terampil dalam pekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai misalnya kompetensi. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya pengembangan karier.

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab. Kinerja pegawai dikatakan baik apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan bekerja.

Peningkatan kinerja yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi tersebut.

Menurut Drs. Bintoro, M.T dan Drs. Daryanto (2017:77), mendefinisikan kinerja karyawan sebagai berikut:

“Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya salah satu diantaranya adalah melalui penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

Permasalahan mengenai kinerja pegawai merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen sebuah organisasi, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat mengetahui peningkatan kinerja pegawai dinas tersebut dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkat kinerja pegawai agar sesuai harapan.

Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah di bawah Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Dinas ini mengatur urusan Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan urusan Pertanahan.

Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu hal utama untuk mendukung

kesuksesan kinerja pegawai dinas. Oleh karena itu dinas menempatkan sumber daya manusia sebagai salah satu strategi dan kunci utama dalam mencapai kesuksesan kinerja.

Berdasarkan fenomena hasil wawancara singkat yang dilakukan penulis, masih ada beberapa kekurangan seperti menerapkan penilaian prestasi kerja, pelatihan, dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengakibatkan kinerja pegawai sering menurun dalam melaksanakan pekerjaan dan target yang telah ditetapkan tidak sesuai. Selain itu juga terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti kemampuan, keahlian, disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

Dilihat dari kondisi kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang banyaknya pegawai yang belum mengikuti pelatihan atau pendidikan akan tetapi mereka mempunyai pengalaman kerja yang sudah lama mereka lalui, prestasi kerja yang dicapai tidak memuaskan untuk mengembangkan kariernya. Sedangkan pegawai yang umumnya sudah mengikuti pelatihan dan mempunyai pendidikan dalam kenyataannya dapat mencapai prestasi kerja pegawai yang memuaskan untuk meningkatkan kinerja suatu dinas.

Kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang cenderung menurun pada setiap bulannya. Hal ini tentunya sangat berdampak pada hasil kinerja pegawai menurun secara drastis. Menurunnya kinerja dapat dipicu karena pegawai kurangnya pelatihan, kurangnya motivasi dalam bekerja, kurang mendapatkan apresiasi yang layak.

Hal ini menjadi tanggung jawab bagi kepala dinas untuk memberikan perhatian kepada pegawai-pegawai untuk mendapatkan pelatihan atau pendidikan agar prestasi kerja mereka dapat dicapai bersama-sama. termasuk faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja untuk mencapai peningkatan kinerja pegawai dan dapat bisa mengembangkankarier pegawai dengan baik agar pegawai tersebut bisa mendapatkan jabatan. Karena umunya semakin tinggi sebuah jabatan, maka semakin sejahterah juga kehidupannya. Sesuai dengan uraian dan latarbelakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karier Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh penilaian prestasi kerja, pelatihan, dan pengembangan karier secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh penilaian prestasi kerja secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang?

3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karier secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Penilaian prestasi kerja, pelatihan, dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang.
2. Penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang.
3. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang.
4. Pengembangan karier secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian adalah:

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan memperluas pengetahuan penulis mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja, pelatihan, dan pengembangan karier. Penelitian ini juga memberikan pengalaman yang luar biasa bagi penulis karena dapat mengetahui masalah-masalah yang dihadapi.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan penambahan pengetahuan mahasiswa dan penelitian ini dapat menjadi acuan salah satu sumber informasi dalam penelitian yang akan datang dan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2006. “*Metode Penelitian Kuantitatif*”. Jakarta : Bumi Aksara.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Akhyadi kaswan. 2015. “*Pengembangan Sumber Daya Manusia*”. Alfabeta: Bandung.
- Andre E. Sikula.2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Erlangga: Bandung.
- Badriyah, Mila. 2015. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Pustaka Sejati: Bandung.
- Bambang, Wahyudi. 2012.”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Sulita: Bandung.
- Bernadin & Russell, 2011, “*Human Resource Management*”.new Jersey, Internasional Editions Oppper Saddle River. Prentico Hall.
- Bernadin, H. John, Joice E.A. Russell. 2013. “*Human resource Management: Experiential Approach*”. Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Byars & Rue, 2011. “*Human Resources management*”. 9th: Irwin Chicago.
- Departemen Pendidikan Nasional tahun 2009. “*Prinsip-prinsip Manajemen Pelatihan*”. Jakarta: Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Depdiknas.
- Dessler, Gary. 2010. “ **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid Satu**”. PT. Indeks: Jakarta Barat
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hardianti, Ratih. 2018. “*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktifitas Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang*”. Perpustakaan Universitas Tridinanti Palembang
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Bumi Aksara: Jakarta.
- Husein, Umar, 2011. “*Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi II*”. PT. Bumi Aksara: Jakarta.

- Ivancevich, Jhon M; Robert Konospake. 2013. *Human Resource Management*". Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Kaswan. 2011. "*Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*". Alfabeta: Bandung.
- Nasution. 2010. "*Metode Research*". Bumi Aksara: Jakarta.
- Priyatno, Duwi. 2012. "*Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*". Yogyakarta: Andi Offset.
- Ramadhan, Rizki. 2020. "*Pengaruh Komunikasi dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Di PT. Sriwijaya Alam Segar Palembang*". Universitas Tridinanti Palembang.
- Richard L. Daft. 2010 "*Manajemen New Era Of Management*" Salemba Empat: Jakarta.
- Rivai & Basri. 2014. "*Performance Appraisal*". Grafindo Persada: Jakarta.
- Rivai, Veithzal,; Ella Jauvani Sagala. 2011. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*". Rajawali Press: Jakarta.
- Rokhmawati, P. 2013. "*Analisis Penilaian Prestasi Kerja Pegawai*". JDM (Jurnal Dinamika Manajemen), 4(1).
- Sudiro, Achmad. 2011. "*Perencanaan Sumber Daya Manusia*". UB Press: Malang.
- Schuler & Jackson, 2004. "*Manajemen Sumber Daya Manusia, Menghadapi Abad ke-21*". Edisi ke- enam. Erlangga: Jakarta.
- Sugiyono. 2016. "*Metodelogi Penelitian. Kuantitatif, Kualittif, dan R&D*". Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2013. "*Metodelogi Penelitian. Kuantitatif, Kualittif, dan R&D*". Alfabeta: Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012 "*Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dn implikasinya*". Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016 "*Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*" Bumi Aksara: Jakarta.
- Sumarsono, Sony. 2010. "*Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*". Graha Ilmu: Yogyakarta.

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian