

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. SRI PURNA KARYA DI PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

DYAH NOVITA SARI

NPM. 16.01.11.0198

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

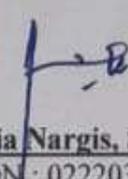
2021

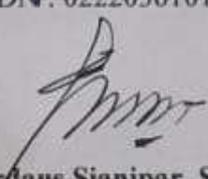
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : DYAH NOVITA SARI
Nomor Pokok/NIRM : 1601110198
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA,
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SRI PURNA
KARYA DI PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

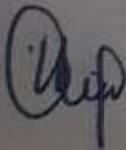
Tanggal 19 April 2021 Pembimbing I:  Lusia Nargis, SE, M.Si
NIDN : 0222036101

Tanggal 19 April 2021 Pembimbing II:  Firdaus Sianipar, SE, MM
NIDN : 0203066401

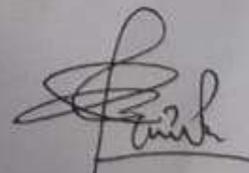
Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen



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



Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

*PENDIDIKAN MERUPAKAN SENJATA PALING AMPUH
YANG BISA KAMU GUNAKAN UNTUK MERUBAH DUNIA
(NELSON MANDELA)*

*PEDANG TERBAIK IALAH KESABARAN TANPA BATAS
(DYAH FAHMI)*

Skripsi ini ku persembahkan kepada:

Allah SWT,

Kepada orang tua ku tercinta dan terkasih papa. Musirlan indah fahmi Dan
mama ku tersayang Welly yanti.

Berserta kakak ku Frangky Satriandi dan adik ku Serli tryani & Sefti
rantika sari.

Dan terima kasih kepada kekasih hatiku yang tak ku sebut di skripsi yang
ku buat akan tetapi tertanam di dalam hati.

Teman-teman seperjuangan yang telah 4 tahun lebih mencari pengalaman
dan kesuksesan bersama.

Dan terimakasih para dosen yang terhormat yang telah memberikan ilmu
yang sangat bermanfaat yang tak dapat satu persatu saya sebutkan
dan staf yang telah memberikan banyak wejangan kepada saya dan
almamater biru ku yang telah menemaniku selama 4 tahun.

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dyah Novita Sari
Nomor Pokok : 16.01.11.0198
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang menjiplak 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



Dyah Novita Sari

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SRI PURNA KARYA DI PALEMBANG” . Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemn, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM selaku ketua prodi manajemen yang telah banyak memberikan masukan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Lusia Nargis, SE.M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan masukan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Firdaus Sianipar, SE,MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu/Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama ini dan membantu penulis serta memberikan informasi selama belajar di Universitas Tridianti Palembang.
7. Pihak Pimpinan dan karyawan PT. Sri purna karya Palembang yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.

8. Ucapan terima kasih penulis sampaikan juga kepada papa Musirlan indah fahmi dan mama ku tersayang Welly yanti, serta kakak ku Frangky Satriandi dan adik ku Serli tryani & Sefti rantika sari keluarga besar yang memberikan doa, support dan dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Dan saya mengucapkan kepada teman seperjuangan yang mendukung, membantu memberikan ilmu kepada saya dalam membuat skripsi ini Anggi taruna saputra
10. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu serta memberikan dorongan dalam melaksanakan penyusunan skripsi ini
11. Almamater yang ku banggakan, Universitas Tridinanti Palembang

Saran dan kritik penulis butuhkan untuk kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat dimasa yang akan datang. Amin Ya Robbal Alamin.

Palembang, April 2021

Penulis

Dyah Novita Sari

DAFTAR ISI

JUDUL HALAMAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK	xii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Kajian Teoritis	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Kinerja	9
2.1.2.1 Pengertian Kinerja	9
2.1.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja ..	11
2.1.2.3 Pengertian Penilaian Kinerja	11
2.1.2.4 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	12
2.1.2.5 Dimensi dan Indikator Kinerja	14

2.1.3	Kompensasi	15
2.1.3.1	Pengertian Kompensasi	15
2.1.3.2	Tujuan Kompensasi	16
2.1.3.3	Bentuk – Bentuk Kompensasi	17
2.1.3.4	Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	18
2.1.4	Disiplin Kerja	19
2.1.4.1	Pengertian Disiplin Kerja	19
2.1.4.2	Jenis – Jenis Disiplin Kerja.....	20
2.1.4.3	Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	21
2.1.5	Pengembangan Karir	22
2.1.5.1	Pengertian Pengembangan Karir	22
2.1.5.2	Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir	24
2.1.5.3	Bentuk Pengembangan Karir	25
2.1.5.4	Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir ...	26
2.2	Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	27
2.3	Kerangka Pemikiran	29
2.4	Hipotesis	30
BAB III	METODE PENELITIAN	3
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.1.1	Tempat Penelitian	31
3.1.2	Waktu Penelitian	31
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.2.1	Sumber Data	33
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	34
3.3.1	Populasi	34
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling	34
3.4	Rancangan Penelitian	36
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	37
3.5.1	Variabel Penelitian	37
3.5.2	Definisi Operasional	37

3.6 Instrumen Penelitian.....	39
3.7 Uji Instrumen	40
3.7.1 Validitas	40
3.7.2 Uji Reliabilitas	41
3.8 Teknik Analisa Data	41
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif	42
3.8.2 Analisis Statistik Inferensial	42
3.8.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	42
3.8.3 Analisis	44
3.8.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
3.8.3.2 Analisis Koefisien Korelasi	44
3.8.3.3 Analisis Koefisien Determinasi	45
3.8.4 Uji Hipotesis Penelitian	46
3.8.4.1 Uji Simultan (Uji F)	46
3.8.4.2 Uji Parsial (Uji t).....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1. Hasil Penelitian.....	51
4.1.1. Sejarah PT. Sri Purna Karya	51
4.1.2. Visi dan Misi.....	52
4.1.3. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	53
4.2. Pembahasan.....	54
4.2.1. Karakteristik Responden.....	54
4.3. Analisis Pembahasan.....	57
4.3.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	57
4.3.2. Analisis Statistik Deskriptif	63
4.3.3. Uji Asumsi Klasik.....	64
4.3.4. Analisis Regresi Linier Berganda	69
4.3.5. Uji Koefisien Korelasi	70
4.3.6. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	71
4.3.7. Uji Hipotesis (Uji F dan Uji t)	72

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1. Kesimpulan.....	75
5.2. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	27
3.1 Waktu Penelitian	31
3.2 Variabel dan Definisi Operasional	38
3.3 Skala Likert	39
3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi	45
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1)	58
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja (X_2)	59
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X_3)	60
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	61
4.8 Hasil Uji Reliabilitas	63
4.9 Hasil Uji Deskriptif Variabel	64
4.10 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov.....	66
4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	67
4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	69
4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi	70
4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	71
4.16 Hasil Uji F Simultan	72
4.17 Hasil Uji t Parsial	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir	29
4.1 Struktur Organisasi	52
4.2 Hasil Uji Normalitas histogram dan plot	65

ABSTRAK

DYAH NOVITA SARI. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Purna Karya di Palembang. (Dibawah bimbingan Lusya Nargis, SE.M.Si Pembimbing I dan Firdaus Sianipar, SE,MM Pembimbing II)

Skripsi ini pada dasarnya meneliti tentang Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Purna Karya di Palembang. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan adanya 1). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sri Purna Karya 2). Pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sri Purna Karya. 3). Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sri Purna Karya. 4). Pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sri Purna Karya. Pertimbangan yang diambil adalah Karyawan PT. Sri Purna Karya di Palembang yang berjumlah 52 karyawan sebagai responden. Variabel yang digunakan yaitu Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Model yang di gunakan adalah regresi linear berganda dengan hasil persamaan $Y = 3,959 + 0,672 X_1 + 1,016X_2 + 0,390 X_3 + e$. Dimana Y merupakan Variabel Kinerja Karyawan, konstanta sebesar 3,959, Kompensasi (X_1) sebesar 0,672 atau 67,2%, Disiplin Kerja (X_2) sebesar 1,016 atau 101.6% dan Pengembangan Karir (X_3) sebesar 0,390 atau 39,0%. Hasil dari uji F dengan F_{hitung} sebesar 98,765 dengan tingkat Sig. 0,000 karena nilai Sig $F \leq 0,05$ maka ada pengaruh secara simultan. hasil uji t Kompensasi (X_1) dengan hasil nilai signifikan uji $t \leq 0,05$ yaitu ($0,000 \leq 0,05$) maka ada pengaruh secara parsial, Disiplin kerja (X_2) dengan hasil nilai signifikan uji $t \leq 0,05$ yaitu ($0,000 \leq 0,05$) maka ada pengaruh secara parsial dan Pengembangan Karir (X_3) dengan hasil nilai signifikan uji $t \leq 0,05$ yaitu ($0,000 \leq 0,05$) maka ada pengaruh secara parsial. Dari kesimpulan peneliti menyatakan bahwa Secara parsial Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Secara parsial Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial Pengembangan Karir (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Secara simultan Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir berpengaruh Terhadap kinerja karyawan PT. Sri Purna Karya.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Dyah Novita Sari, dilahirkan di Baturaja pada tanggal 06 Mei 1998 dari Ayah Musirlan indah fahmi dan Ibu Welly yanti, ia anak kedua dari empat Bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD N 3 Oku, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2013 di SMP Negeri 02 Oku dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2016 di SMK Yis Martapura. Pada tahun 2016 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memerlukan cara untuk pengelolaannya agar penggunaan sumber daya dapat menjadi lebih terarah. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu disiplin ilmu tentang bagaimana cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pada level pimpinan maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, SDM harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan serta dikembangkan oleh organisasi. Salah satu indikator keberhasilan perusahaan adalah kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Seperti yang diungkapkan Gitosudarmo (2013:333) bahwa keberhasilan suatu tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh suatu upaya yang dilakukan manajer sebagai pengelola organisasi terhadap SDM secara keseluruhan yang ada dan bekerja di organisasi yang dipimpinnya.

Sinambela (2011:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan tertukur serta ditetapkan secara bersama – sama yang dijadikan sebagai acuan.

Peran kinerja adalah kinerja merupakan perilaku nyata yang ditemapilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, Rivai (2012:54). Sebuah organisasi memerlukan dukungan dari para anggotanya berupa reformasi kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi. Hasil kerja individu dan organisasi yang nyata bermuara kepada keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan yang maju dan berkembang merupakan keinginan setiap karyawan yang bekerja didalam perusahaan tersebut, perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan jaman.

Beberapa variabel dalam hal pengelolaan SDM diantara banyaknya variabel yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah kompensasi, disiplin kerja karyawan, dan pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan. Hal ini penting dalam hubungan operasional perusahaan khususnya di PT. Sri Purna Karya karena ketiganya adalah hal yang tidak terpisahkan untuk mencapai tujuan perusahaan disamping variabel yang lain.

Kompensasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi alasan utama seseorang memilih atau melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi akan mempunyai arti berbeda bagi orang yang berbeda. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Akan tetapi

kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya (Murty, 2012:148).

Disiplin yang baik menumbuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberi bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan. Hal ini mendorong semangat kerja, terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan membantu masyarakat. Menurut Sinungan, Muchdarsyah (2014:135) Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga, dan biaya.

Pengembangan karir kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan kepegawaian yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan suatu langkah pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan. Menurut Marwansyah (2014:208) pengembangan karir adalah kegiatan - kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan Rivai dan sagala (2013:548). Untuk mencapai tujuan perusahaan maka karyawan perlu diberi dorongan yang cukup agar dapat termotivasi seperti pemberian kompensasi, peningkatan disiplin kerja, dan dalam melakukan pengembangan karir setiap masing – masing individu. Dengan demikian, dapat diketahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja, baik ditinjau dari sisi intrinsik maupun ekstrinsik karyawan. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka kepada organisasi.

PT. Sri Purna Karya adalah perusahaan yang didirikan oleh PT Pupuk Sriwidjaja Palembang bekerja sama dengan *Comeco Gulf W.L.L.* dalam rangka pengembangan usaha di bidang pupuk, khususnya pupuk urea. Didalam kegiatan operasionalnya, sejak awal berdiri PT. Sri Purna Karya memiliki kebijakan yang dikeluarkan pimpinan yang berlaku mutlak sesuai dengan standar perusahaan. Seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik berdasarkan isu dan fenomena yang terjadi untuk meneliti lebih jauh peran kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir dalam suatu perusahaan terhadap peningkatan kinerja para pegawainya. Sehingga pada penelitian ini peneliti mengambil judul “Pengaruh

Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Purna Karya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sri Purna Karya ?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sri Purna Karya ?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sri Purna Karya ?
4. Apakah ada pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sri Purna Karya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sri Purna Karya.
2. Pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sri Purna Karya.

3. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sri Purna Karya.
4. Pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sri Purna Karya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sri Purna Karya.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sri Purna Karya.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sri Purna Karya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anbarasu, Jenitha, Yulit. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi*. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(3).
- Edison, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga : Jakarta
- Eilson. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Gitosudarmo, 2013. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Dalam Bentuk Finansial maupun Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan*. AGORA. Vol. 3, No. 2.
- Hasibuan. 2013. *Perilaku dan budaya organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Kasenda. 2016. *Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank SULUTGO Cabang kawangkoan*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 16 No. 02 Hal 196-206. Diakses Tanggal 2 Agustus 2017.
- Lismawati, 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Miniso International Company Palembang*. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti : Palembang.
- Mangkunegara, A.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bina Aksara. Jakarta
- Nooh, Fransisca Oktavia. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2017, Hal.2917-2926.

Sibarani, Sheren. 2020. *“Pengaruh Konflik dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Artha Cipta Nadya”*, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti : Palembang.

Shintia, Afni. 2020. *“Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pandawa Karya Palembang”*, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti : Palembang.

Utari, Resti. 2016. *“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Program Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia Palembang”*, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti : Palembang.

Wibowo. 2014. *Manajemen Produktivitas Kerja*, Jakarta. Rajawali Pers.

Widodo. 2015. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Pasuruan)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 1-7.