

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEBLAK NAMPOL RESTO
PALEMBANG**

(Studi Kasus di Seblak Nampol Demang)

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

JIMI APRIKA IDRUS

NPM. 17.01.11.00.22

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : JIMI APRIKA IDRUS
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.00.22
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA, BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEBLAK NAMPOL RESTO PALEMBANG (Studi Kasus di Seblak Nampol Demang)

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 25/10/21 Pembimbing I: Syaiful Sahri, SE, M.Si
NIDN: 0220085901

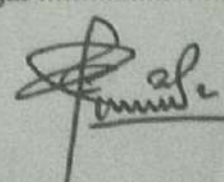
Tanggal 25/10/21 Pembimbing II: Herlan Junaidi, SE., M.P.
NIDN: 0219086101

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 26/10/21


Dr. Msy. Mikial, SE, Msi, AK, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 26/10/21

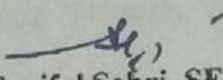

Mariyam/Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301

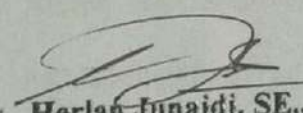
**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

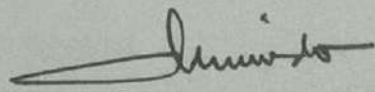
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : JIMI APRIKA IDRUS
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.00.22
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA, BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEBLAK NAMPOL RESTO PALEMBANG (Studi Kasus di Seblak Nampol Demang)

Penguji Skripsi :

Tanggal 25/10/21 Ketua Penguji : 
Syaiful Sahri, SE, M.Si
NIDN : 0220085901

Tanggal 25/10/21 Penguji I : 
Herlan Junaidi, SE., M.P.
NIDN : 0219086101

Tanggal 25/10/21 Penguji II : 
Yunidar Erlina, SE, M.Si
NIDN : 0230066302

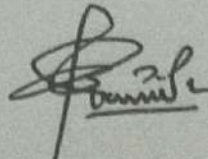
Mengetahui :

Dekan Fak. Ekonomi
Tanggal 26/10/21

Ka.Prodi Manajemen
Tanggal 26/10/21



Dr. Msy. Mikial, SE, Msi, AK, CSRS
NIDN : 0205026401


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 022209301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : JIMI APRIKA IDRUS
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.0022
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

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 dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Oktober 2021


Jimi Aprika Idrus

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Lakukan yang terbaik, dan biarkan Tuhan melakukan sisanya. “

Kupersembahkan Kepada:

- ❖ **Sang Triratna, Para Buddha dan Bodhisattva**
- ❖ **Mama dan Papaku Yang Selalu Aku Banggakan**
- ❖ **Seluruh Keluargaku Yang Aku Sayangi**
- ❖ **Partner Hidupku Kelak**
- ❖ **Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Puji syukur bagi sang Triratna, Para Buddha dan Bodhisattva, atas berkah dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini yang berjudul “ **Pengaruh Pelatihan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Seblak Nampol Resto Palembang.**”

Dalam penulisan Proposal ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan, baik dari segi pembahasan maupun tata bahasanya. Hal ini dikarenakan terbatasnya kemampuan, waktu dan ilmu pengetahuan yang dimiliki penulis.

Dengan selesainya penelitian ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Mamaku tersayang dan Papaku tercinta yang senantiasa memberikanku materi, selalu memberikanku kekuatan lewat untaian kata dan iringan doa, serta tak ada keluh kesah di wajah kalian dalam mengantarkanku menuju masa depan yang cerah.
2. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP, Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang
3. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE, M.Si. Ak,CA. CSRS , Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Sekaligus Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu serta memberikan motivasi dalam proses perkuliahan.
5. Bapak Syaiful Sahri, SE, M.Si Selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan dan arahan guna penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Herlan Junaidi, SE., M.P. Selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberikan bimbingan dan arahan guna penyelesaian skripsi ini.

7. Seluruh Bapak/ Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya dalam proses perkuliahan selama studi.
8. Ibu Anggi Dwi Astuti selaku Owner Seblak Nampol Resto Palembang beserta seluruh staff yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian dan bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian.
9. Teman yang sudah memberikan semangat kepada ku Mimi, Yuvita, Andhika, yang selalu membantuku selama ini dalam segala hal serta teman seluruh angkatan 2017.

Tiada gading yang tak retak, tiada hal yang sempurna di dunia ini, tiada kesempurnaan tanpa kerendahan hati, penulis masih menyadari masih banyaknya kekurangan dan kelemahan, untuk itu dengan segala kerendahan hati mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan proposal ini hingg bisa bermanfaat bagi dunia pendidikan dan bagi siapapun yang membutuhkannya.

Akhir kata penulis ingin melimpahkan segala jasa kebajikan ini teriring doa, sabbe satta buhavantu sukhitatta, semoga semua Mahluk Hidup Berbahagia.

Palembang, Mei 2021

Jimi Aprika Idrus

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	7
2.1.1 Pengertian Pelatihan.....	8
2.1.2 Manfaat Pelatihan	8

2.1.3	Tujuan Pelatihan.....	11
2.1.4	Jenis – Jenis Pelatihan.....	12
2.1.5	Sasaran Pelatihan.....	13
2.1.6	Syarat – Syarat Pelatihan.....	13
2.1.7	Dimensi dan Indikator Pelatiha.....	14
2.1.8	Kesimpulan Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	17
2.2	Beban Kerja.....	17
2.2.1	Pengertian Beban Kerja.....	17
2.2.2	Pengukuran Beban Kerja.....	19
2.2.3	Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Beban..... Kerja.....	21 20
2.2.4	Dimensi dan Indikator Beban Kerja.....	22
2.2.5	Kesimpulan Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
2.3	Kepuasan Kerja.....	23
2.3.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	23
2.3.2	Teori Kepuasan Kerja.....	25
2.3.3	Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	27
2.3.4	Dimensi Kepuasan Kerja.....	31
2.3.5	Indikator Kepuasan Kerja.....	32
2.3.6	Kesimpulan Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	33

2.4	Kinerja Karyawan.....	33
2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	33
2.4.2	Syarat Penilaian Kinerja Karyawan.....	34
2.4.3	Pengukuran Kinerja Karyawan.....	35
2.4.4	Dimensi – Dimensi Kinerja Karyawan.....	35
2.4.5	Indikator - Indikator Kinerja Karyawan.....	36
2.5	Penelitian Yang Relevan	37
2.6	Kerangka Berfikir.....,	40
2.7	Hipotesis.....	41

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
3.1.1	Tempat Penelitian.....	42
3.1.2	Waktu Penelitian.....	42
3.2	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.2.1	Sumber Data.....	43
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.3	Populasi, Sampel, dan Sampling.....	45
3.3.1	Populasi.....	45
3.3.2	Sampel.....	45
3.3.3	Sampling.....	45
3.4	Rancangan Penelitian.....	46
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	46
3.5.1	Variabel Penelitian.....	46
3.5.2	Definisi Operasional.....	47

3.6	Instrumen Penelitian.....	49
3.6.1	Uji Validitas.....	50
3.6.2	Uji Realibilitas.....	51
3.7	Teknik Analisis Data.....	51
3.7.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
3.7.2	Analisis Koefisien Korelasi (r).....	52
3.7.3	Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	52
3.8	Uji Hipotesis.....	53
3.8.1	Uji Simultan (Uji F).....	53
3.8.2	Uji Parsial (Uji t).....	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian.....	56
4.1.1	Sejarah Singkat Seblak Nampol Resto Palembang.....	56
4.1.2	Data Karyawan Seblak Nampol Resto Palembang.....	57
4.2	Karakteristik Responden.....	58
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin....	58
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja....	59
4.3	Hasil Uji Instrumen.....	59
4.3.1	Hasil Uji Validitas.....	60
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	62
4.4	Teknik Analisis Data.....	63
4.4.1	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
4.4.2	Analisis Koefisien Korelasi (r).....	65
4.4.3	Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	67

4.5	Uji Hipotesis.....	68
4.5.1	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	68
4.5.2	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	69

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan.....	72
5.2	Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL :	HALAMAN
1.1 Data Karyawan Seblak Nampol Resto Palembang.....	3
3.1 Jadwal Penelitian.....	42
3.2 Skala Likert Pengukuran.....	44
3.3 Operasional Variabel.....	47
3.4 Tabel Koefisien Korelasi.....	52
4.1 Data Karyawan Seblak Nampol Resto Palembang.....	57
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
4.4 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X1).....	60
4.5 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2).....	61
4.6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3).....	61
4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	62
4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	63
4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	64
4.10 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r).....	66
4.11 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R2).....	67
4.12 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	68
4.13 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	69

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR :	HALAMAN
2.1 Kerangka Berfikir.....	40

ABSTRAK

JIMI APRIKA IDRUS, Pengaruh Pelatihan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Seblak Nampol Resto Palembang. (Di bawah Bimbingan Bapak Syaiful Sahri, S.E., M.Si dan Bapak Herlan Junaidi, SE., M.P.)

Penelitian ini dilakukan tujuannya untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Seblak Nampol Resto Palembang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 37 orang karyawan sebagai penelitian dengan menggunakan teknik pengambilan metode *sampling jenuh*.

Berdasarkan hasil analisis data secara parsial dengan menggunakan uji t yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Pelathan Kerja (X_1) berpengaruh tetapi tidak terlalu Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Seblak Nampol Resto Palembang. Dimana $t_{hitung} X_1$ sebesar 0.056 dengan Sig. sebesar $0,956 > a (0,05)$.
- b. Beban kerja (X_2) berpengaruh tetapi tidak terlalu Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Seblak Nampol Resto Palembang. Dimana $t_{hitung} X_2$ sebesar 1.828 dengan Sig. sebesar $0,077 > a (0,05)$.
- c. Kepuasan kerja (X_3) berpengaruh secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Seblak Nampol Resto Palembang. Dimana $t_{hitung} X_2$ sebesar 7.693 dengan Sig. sebesar $0,00 < a (0,05)$.

Dan secara Uji simultan (Uji F), menyatakan bahwa Terdapat Pengaruh secara bersama-sama pelathan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Seblak Nampol Resto Palembang. Dilihat berdasarkan dari nilai F_{hitung} sebesar 73,478 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Jimi Aprika Idrus, dilahirkan di Palembang pada tanggal 11 April 1998, merupakan anak Pertama dari tiga bersaudara yang merupakan anak dari pasangan Bapak Hasan dan Ibu Lili Suryani

Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 40 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan di SMP PGRI Sukamoro, Kemudian melanjutkan Pendidikan SMA METHODIST 4 Talang Kelapa.

Pada Tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikannya di Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Palembang, Oktober 2021

Jimi Aprika Idrus

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kota Palembang semakin berkembang usaha makanan dengan berbagai inovasi. Peminat makanan tersebut beragam kalangan dari anak-anak hingga dewasa tergantung pada selera masing-masing individu. Semakin banyak inovasi yang diciptakan maka akan semakin berkembang usaha makanan tersebut. Hal ini berpengaruh terhadap kehadiran pelaku usaha untuk berlomba-lomba menciptakan makanan terbaru dengan harapan banyaknya target konsumen. Selain itu penduduk Indonesia khususnya Kota Palembang harus berpartisipasi dalam meningkatkan jumlah pengusaha agar Indonesia dapat menjadi negara maju. Dikatakan negara maju apabila minimal 2% dari total jumlah penduduknya adalah pengusaha/berwirausaha. Sejak tahun 2015 pelaku usaha Seblak di kota Palembang meningkat. Seblak adalah makanan berasal dari Jawa Barat berbahan dasar kerupuk basah yang dicampur dengan bumbu penyedap dan tambahan lainnya.

Seblak banyak diminati di kalangan remaja dan dewasa. Seblak Nampol berpusat di Jalan Kapten A. Anwar Arsyad, Demang Lebar Daun, Palembang.

Di dalam suatu perusahaan penting adanya pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan penyesuaian sikap seseorang terhadap tugas-tugas yang ditangani. Pelatihan biasanya diberikan kepada sekelompok orang untuk kepentingan kinerja organisasi, baik kinerja organisasi pemerintahan maupun kinerja organisasi swasta. Kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti beban kerja dan kepuasan kerja. Beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi sedangkan kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan dan beban kerja yang berbeda-beda karena setiap individu dapat mempunyai respon yang berbeda terhadap respon emosional terhadap berbagai aspek tugas pekerjaan. Selain faktor di atas terdapat faktor lain yang seperti kompensasi, motivasi pegawai dan lain-lain.

Pelatihan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, didefinisikan sebagai orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai, 2013). Pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang dengan tepat dan benar (Indrayani, 2012). Tujuan diselenggarakannya pelatihan adalah meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai agar nantinya pegawai mampu mencapai hasil kerja yang optimal sehingga pegawai bersemangat untuk bekerja

pada perusahaan (Pratama, 2011). Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu. Sinambela (2016) pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja yang berimbas kepada kinerja. Adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh peneliti sebelumnya yang menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Sianturi et al, 2019 dan Yadewani, 2019). Namun demikian penelitian yang dilakukan Leatemia (2018) menjelaskan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan hasil penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti

Disamping pelatihan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja menurut Tarwaka (2011) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian atau tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu, besarnya penguasaan pekerjaan dan jumlah beban kerja yang diterima karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010). Shah, et al (2011) menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja dimana beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan. Adapun pengaruh beban kerja terhadap

kinerja karyawan didukung oleh peneliti sebelumnya yang menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Tjiabrata, 2017 dan Arifin et al, 6 2016). Namun demikian penelitian yang dilakukan Chandra (2017) menjelaskan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan hasil penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Berdasarkan uraian tersebut, judul yang saya ambil adalah “**Pengaruh Pelatihan Kerja, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Seblak Nampol Resto Palembang**” Alasan saya memilih judul penelitian ini karena adanya ketertarikan saya melihat banyaknya karyawan yang ada dan ingin menganalisis pengaruh pelatihan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja mereka terhadap pekerjaan mereka. Maka dari itu, penelitian dapat dilanjutkan lebih mendalam dengan bantuan hasil kuesioner yang diisi oleh karyawan seblak nampol resto Palembang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti mencoba untuk merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Seblak Nampol Resto Palembang?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Seblak Nampol Resto Palembang?

3. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Seblak Nampol Resto Palembang?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Seblak Nampol Resto Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Seblak Nampol Resto Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Seblak Nampol Resto Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Seblak Nampol Resto Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Seblak Nampol Resto Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dalam bidang manajemen. Khususnya manajemen sumber daya manusia untuk memahami lebih dalam mengenai strategi kinerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan terutama yang telah dilakukan oleh Seblak Nampol Resto Palembang. Selain itu penelitian ini juga bermanfaat sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori yang diterima dari mata kuliah kedalam wujud yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai informasi dan bahan masukan yang positif sehingga pihak manajemen dapat lebih memperhatikan pelatihan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi Civitas Akademika

Sebagai bahan literatur bacaan pada perpustakaan Universitas Tridinanti Palembang umumnya dan Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Khususnya dan di Harapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat dijadikan acuan dan informasi bagi penelitian selanjutnya. dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Astianto, Suprihhadi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bintoro & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Carrel, Salinding. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Dessler, 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Dewi, Rahma Fitria. 2018. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Palembang*. Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
- Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang, 2021, *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti*: Palembang.
- Mertha Jaya Laut. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Yogyakarta: Quadrant.
- Munandar, 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara. 2012. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Malayu S.P Hasibuan. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Pranowo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Randa, Lusi May. 2020. *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian ERO Pada PT . Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang*. Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
- Rivai, Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.

Robbins. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2013. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.

Yusuf. 2015. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.