

**PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR, KOMUNIKASI  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT.KAGE DWIJAYA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Guna  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**



**Diajukan Oleh :**

**MEITA PUTRI ANDINI**

**NPM : 1901110067**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2023**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : MEITA PUTRI ANDINI  
Nomor Pokok/NPM : 1901110067  
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir,  
Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 10-9-23 Pembimbing I :

  
**Hi. Agustina Marzuki, SE, M.Si**  
NIDN : 0008086502

Tanggal 12-11-23 Pembimbing II :

  
**Alinadia, SE.,MM**  
NIDN : 0207125901

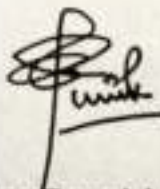
Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Tanggal 12-9-2023

Ka. Prodi Manajemen,  
Tanggal 12-9-2023



**Dr. Misy. Mikial, SE, M.SIAk, CA, CSRS**  
NIDN : 0205026401

  
**Mariyam Zanariah, SE.,MM**  
NIDN : 0222096301


136 / PS / OFE / 23

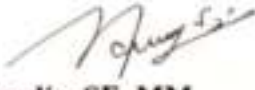
**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

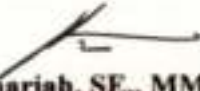
**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : MEITA PUTRI ANDINI  
Nomor Pokok/NPM : 1901110067  
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir,  
Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 10-4-23 Ketua Penguji :   
Hj. Agustina Marzuki, SE, M.Si  
NIDN : 0008086502

Tanggal 12-4-23 Penguji I :   
Alinadia, SE, MM  
NIDN : 0207125901


Tanggal 10-4-2023 Penguji II :   
Kamariah, SE, MM  
NIDN : 0221075802


Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Tanggal 12-4-2023

Ka. Prodi Manajemen  
Tanggal 12-4-2023



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

  
Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN : 0222096301

## MOTTO

*"Only you can change your life. Nobody else can do it for you"*

Orang lain ga akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun ga ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

"Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya"  
(Q.S Al-Baqarah:286)

## LEMBAR PERSEMBAHAN

Persembahan ini untuk :

- ❖ Kedua OrangTua ku Tercinta. Ayahanda Andhy Kurnia dan Ibunda Agustina Sari yang tidak henti-hentinya selalu memberikan kasih sayang, motivasi dan cintanya kepadaku, yang selalu memberikan semangat untuk mewujudkan cita-citaku. Terima kasih do'a dan dukungannya yang selalu diberikan untukku dan terima kasih telah menjadi penyemangat dalam hidupku.
- ❖ Untuk kakak ku Febrico Ramadhan dan adikku Ahnaf Naufal terima kasih selalu memberikan semangat dan do'a untukku.
- ❖ Untuk Ibu Hj. Agustina Marzuki, SE,M.Si dan Ibu Alinadia, SE,MM selaku dosen pembimbing saya terima kasih telah sabar membimbing saya selama ini
- ❖ Untuk sahabat-sahabatku Risma Wina Amalia dan Idon Saputra yang tidak pernah menghilang ketika aku dalam kesulitan.
- ❖ Untuk Dimas Aditya terima kasih telah menemani dan memberikan saya pelajaran untuk selama ini.
- ❖ Untuk Ananda Adelia terima kasih telah menguatkan dan memberikan saya semangat selama ini.
- ❖ Untuk M.Wahyu Mauladi terima kasih telah membantu saya dalam mengerjakan skripsi.
- ❖ Untuk rekan seperjuanganku terima kasih telah menjadi penyemangat selama ini.
- ❖ Terima kasih untuk Almamaterku.
- ❖ *Last but not least. I wanna thank me, for believing in me, for doing all this hard work for having no days off, for never quitting, for just being me at all times.*



## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Meita Putri Andini

Nomor Pokok / NIM : 1901110067

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

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

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

Palembang, 25 Maret 2023

A 10,000 Rupiah Indonesian postage stamp is shown, featuring a portrait of a man and the text '10.000', 'METERA TEMPEL', and 'SISAKK375822746'. A handwritten signature is written over the stamp.

(Meita Putri Andini)

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Puji syukur kehadiran ALLAH SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang diberikan kepada penulis, sehingga proposal yang berjudul : "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang" dapat diselesaikan dengan baik. Proposal ini disusun untuk memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Penyelesaian proposal ini tidak terlepas dari kontribusi banyak pihak yang telah memberi dukungan dan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P, selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.M.SiAk.CA.CSRS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Dr. M Ima Andriyani, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE.MM, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
5. Ibu Hj. Agustina Marzuki, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing I Universitas Tridianti Palembang.

6. Ibu Alinadia, SE, MM selaku Dosen pembimbing II Universitas Tridinanti Palembang.
7. Bapak/Ibu Dosen & staff Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
8. Pimpinan sertaseluruh pegawai PT. Kage Dwijaya Palembang yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian dan membantu peneliti dalam memperoleh data yang peneliti perlukan.
9. Untuk Kedua orang tua, kakak dan adik yang telah membantu dan memberikan semangat serta dukungannya.
10. Teman-teman seperjuangan angkatan 2019 yang saya sayangi.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyusun laporan ini dan mohon maaf atas segala bentuk kekurangan yang ada. Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak. Dan mudah-mudahan amal baik dan bantuan yang telah diberikan mendapat pahala yang melimpah dari Allah SWT.

Palembang, Maret 2023

Meita Putri Andini



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	vi
MOTTO .....	vii
LEMBAR PERSEMBAHAN .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xiv
ABSTRAK.....	xv
RIWATAR HIDUP.....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Masalah .....	6
1.4 Manfaat Masalah .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori .....	8
2.1.1 Pengertian Pelatihan.....	8
2.1.2 Tujuan Pelatihan.....	9
2.1.3 Dimensi Pelatihan .....	9
2.1.4 Indikator Pelatihan .....	12
2.1.5 Pengertian Pengembangan Karir .....	13
2.1.6 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir .....	14
2.1.7Faktor Pengembangan Karir .....	16

2.1.8 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir .....	19
2.1.9 Pengertian Komunikasi .....	19
2.1.10 Proses Komunikasi.....	21
2.1.11 Hambatan Komunikasi.....	21
2.1.12 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi .....	23
2.1.13 Dimensi dan Indikator Komunikasi .....	24
2.1.14 Pengertian Kompensasi .....	25
2.1.15 Tujuan Kompensasi .....	26
2.1.16 Jenis Kompensasi .....	27
2.1.17 Faktor Kompensasi .....	28
2.1.18 Tahapan Pemberian Kompensasi.....	32
2.1.19 Dimensi dan Indikator Kompensasi .....	33
2.1.20 Pengertian Kinerja Karyawan .....	34
2.1.21 Tujuan Kinerja Karyawan .....	35
2.1.22 Kegunaan Penilaian Kinerja Karyawan .....	36
2.1.23 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan .....	37
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan .....	39
2.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
2.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
2.2.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	40
2.2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	41
2.2.5 Pengaruh Kinerja Karyawan .....	41
2.3 Kerangka Berfikir.....	41
2.4 Hipotesis .....	43
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
3.1.1 Tempat Penelitian .....	44
3.1.2 Waktu Penelitian.....	44
3.2 Sumber dan Teknik Penelitian Data .....	45
3.2.1 Sumber Data .....	45
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	45

3.3 Populasi, Sampel dan Sampling .....	46
3.3.1 Populasi .....	46
3.3.2 Sampel .....	46
3.3.3 Sampling.....	47
3.4 Rancangan Penelitian .....	48
3.5 Variabel dan Definisi Operasional .....	48
3.5.1 Variabel X .....	48
3.5.2 Variabel Y .....	49
3.5.3 Definisi Operasional .....	49
3.6.1 Instrumen Penelitian.....	51
3.6.2 Uji Validitas .....	52
3.6.3 Uji Reliabilitas.....	53
3.7 Teknik dan Analisis Data .....	53
3.7.1 Analisis Statistika Deskriptif .....	53
3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....	54
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	56
3.7.4 Analisis Koefisien Korelasi .....	57
3.7.5 Uji Koefisien Determinasi .....	58
3.7.6 Uji Hipotesis Penelitian .....	59
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian.....	63
4.1.1 Sejarah PT. Kage Dwijaya Palembang .....	63
4.1.2 Visi Dan Misi PT. Kage Dwijaya Sriwijaya .....	64
4.1.3 Struktur Organisasi .....	64
4.1.4 Struktur Organisasi PT. Kage Dwijaya Sriwajaya .....	65
4.15 Kegiatan umum perusahaan.....	70
4.2 Pembahasan Dan Interperstasi.....	72
4.2.1 Analisa Hasil Penelitian .....	72
4.2.2 Definisi Profil Identitas Responden .....	73
4.2.3 Umur Responden.....	73
4.2.4 Jenis Kelamin .....	74

4.2.5 Lama bekerja .....	74
4.3 Pembahasan hasil Pengujian .....	75
4.3.1 Uji Validitas.....	75
4.3.2 Pengujian Reabilitas .....	79
4.3.3 Regresi Linear Berganda .....	81
4.4. Analisis Deskriptif.....	83
4.4.1 UJI STATISTIK DESKRIPTIF .....	83
4.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	84
4.4.3 Hasil Koefisien Determinasi.....	89
4.5 UJI HIPOTESIS STATISTIK.....	90
4.5.1 Uji F ( Pengujia Hipostensis secara Simultan .....	90
4.5.2 Uji t ( Pengujian Hipotesis secara parsial .....	92
4.6 Pembahasan.....	95
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	99
5.2 Saran-Saran.....	99

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**KUISIONER**



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir .....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	65
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	86
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas .....	88

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	40
Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....	44
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrument Penelitian.....	49
Tabel 3.3 Skor Kuesioner .....	51
Tabel 3.4 Pendoman Interpretasi Koefisien Kolerasi .....	58
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Tingkat Umur .....	73
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	74
Tabel 4.3 Responden Lama Bekerja .....	75
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Pelatihan .....	76
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir .....	76
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Komunikasi.....	77
Tabel 4.7 Uji Validitas Kompensasi .....	78
Tabel 4.8 Kinerja Karyawan .....	79
Tabel 4.9 Hasil Instrument Reliabilitas .....	80
Tabel 4.10 Regresi Linier Berganda.....	81
Tabel 4.11 Hasil Analisis Deskriptif .....	83
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas .....	85
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas.....	87
Tabel 4.14 Hasil Uji Auto Kolerasi.....	89
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi .....	90
Tabel 4.16 Hasil Uji Secara Simultan (F).....	91
Tabel 4.17 Hasil Uji Secara Parsial (t) .....	92



## ABSTRAK

**MEITA PUTRI ANDINI, Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang.**

*Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kage Dwijaya Palembang secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, uji simultan (F) dan uji parsial (t) dengan menggunakan SPSS 26.0.*

*Berdasarkan hasil analisa terhadap uji F maka diperoleh nilai signifikan F (0.000) < 0.05 sehingga variabel pelatihan, pengembangan karir, komunikasi, kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji T maka diperoleh secara parsial dari hasil variabel pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Pengembangan Karir ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Komunikasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Kompensasi ( $X_4$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*

*Koefisien determinasi atau adjusted R square ( $R_2$ ) yang diperoleh sebesar 0,951. variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan. Pengembangan komunikasi dan kompensasi yang diperoleh 4,9%, dapat dilihat dari faktor lain yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini.*

**Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan Karir, Komunikasi, Kompensasi Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

**MEITA PUTRI ANDINI, The Influence of Training, Career Development, Communication and Compensation on Employee Performance at PT. Kage Dwijaya Palembang.**

*The Influence of Training, Career Development, Communication and Compensation on Employee Performance. The purpose of this study is to determine, analyze, and prove the influence of incentives, work discipline and organizational climate on employee effectiveness at PT. Kage Dwijaya Palembang simultaneously or partially. This study uses multiple linear analysis. The analysis technique used is multiple linear analysis, classical assumption test, coefficient of determination, simultaneous test (F) and partial test (t) using SPSS 26.0.*

*Based on the results of the analysis of the F test, a significant value of F (0.000) <0.05 is obtained, so that the variables of training, career development, communication, compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, the T-test is obtained partially from the results of the training variable (X1). has an effect on employee performance, Career Development (X2) has no effect on employee performance, Communication (X3) has an effect on employee performance, Compensation (X4) has an effect on employee performance.*

*The coefficient of determination or adjusted R square (R<sup>2</sup>) obtained is 0.951. The employee performance variable can be explained by the training variable. Communication development and compensation obtained 4.9%, can be seen from other factors that were not examined in this study*

**Keywords: Training, Career Development, Communication, Employee Performance Compensation**

## **RIWAYAT HIDUP**

**Meita Putri Andini**, dilahirkan di Palembang pada tanggal 07 Mei 2001 dari Ayah Andhy Kurnia dan Ibu Agustina Sari, anakke 2 dari 3 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 53 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP Nurul Iman Palembang, Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2018 di SMK Arinda Palembang, Selanjutnya meneruskan Pendidikan Sarjana (S1) di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor produksi lainnya. Salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai evaluasi. Nuraini T (2013 : 150) kinerja adalah sebagai hasil dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh beberapa cara misalnya pelatihan, pengembangan karir, komunikasi, dan pemberian kompensasi yang layak dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain cara-cara tersebut, penting bagi seluruh anggota perusahaan untuk memiliki motivasi yang tinggi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Salah satu bentuk motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan karyawan antara lain gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang aman, pimpinan yang adil dan bijaksana.

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab adanya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan bahwa hasil yang dicapai akan efisien dan efektif. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses kegiatan yang diikuti pegawai dalam rangka meningkatkan, kecakapan, keterampilan dan perilaku kerja demi tuntutan produktifitas kerja pada jabatan yang diembannya. Sehingga jelaslah bahwa kebutuhan akan pelatihan bersifat *urgensi* dan penting pada organisasi dalam mengatasi masalah kesenjangan yang terjadi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pada diri pegawai.

Mangkunegara (2017:44) menyatakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Seseorang mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini lah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk bekerja. Didunia pekerjaan karyawan akan merasa lebih dihargai apabila menerima berbagai fasilitas serta simbol-simbol status lainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja antara lain adanya pengembangan karir. Menurut Sinambela (2019:409) pengembangan karir didefinisikan "Pengembangan Karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan karir pegawainya, terdiri dari manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir.



Definisi lain dikemukakan oleh (Distyawaty, 2019) "Pengembangan Karir merupakan seorang pegawai yang ingin berkarya dalam tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun". Dari uraian diatas dapat dikatakan, bahwa pengembangan karir menunjukkan pada perkembangan secara individu dalam jenjang kepangkatan dan jabatan yang dicapai selama masa tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pengembangan karir tiap karyawan tentu antara satu dengan yang lainnya tidak sama karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Dimana keberhasilan karir individu dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti : pendidikan formal, pengalaman kerja, sikap atasan, prestasi kerja, bobot pekerjaan, lowongan jabatan dan produktivitas kerja.

Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama antara karyawan, karyawan dengan atasannya. Komunikasi mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Komunikasi memungkinkan setiap karyawan yang berada diperusahaan untuk saling membantu dan saling berinteraksi. Komunikasi akan berhasil apabila pengirim pesan dan penerima pesan bisa sama-sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksud, tentang apa yang sebenarnya di informasikan. Untuk itu sangat diperlukan keterampilan dalam berkomunikasi disuatu perusahaan demi kelancaran aktivitasnya. Menurut Nurmasari dan Zulkifli (2015 : 191) komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan dalam gagasan atau informasi seseorang ke orang lain. Komunikasi mempunyai pengertian tidak hanya berupa kata-kata yang



disampaikan seseorang tapi mempunyai pengertian yang lebih luas seperti ekspresi wajah, intonasi, dan sebagainya.

Keadaan menciptakan sumber daya manusia sebagai asset yang harus ditingkatkan produktivitasnya, untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan kenyamanan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk mencapai kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi.

Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industri, tetapi pada dasarnya adanya dugaan, ketidakadilan, dalam memberikan upah atau gaji, merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dari para karyawan itu sendiri.

Banyaknyapermasalahan pada PT. Kage Dwijaya Palembang salah satunya adalah pelatihan kerja, kenali potensi karyawan yang mungkin bisa digali dari karyawan tersebut. Tentunya pelatihan kerja ini bermanfaat untuk perusahaan, biasanya perusahaan memulainya dengan melaksanakan *training* pada 3 bulan pertama bekerja di PT. Kage Dwijaya Palembang agar bisa melihat potensi karyawan sampai dimana mereka bisa mengerti apa saja yang harus mereka lakukan di perusahaan tersebut. Masalah lainnya berkaitan

dengan pengembangan karir, dimana kurangnya skill dan pengetahuan pada karyawan. Kurangnya skill dan pengetahuan ini sangat berdampak pada pengembangan karir seorang karyawan dan bisa menyebabkan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Ditambah lagi dengan komunikasi yang kurang antara atasan dan karyawan, ucapan/ pesan yang sulit dimengerti, dan hambatan lainnya terkait komunikasi adalah kultur perusahaan yang mengakibatkan karyawan menjadi tidak leluasa dalam menyampaikan informasi. Selain itu karyawan di PT. Kage Dwijaya Palembang merasa bahwa kompensasi yang dibayarkan belum baik dan benar dalam artian adanya ketidakadilan antara karyawan hal ini tentunya akan berdampak kepada motivasi mereka untuk menggapai sasaran dan tujuan perusahaan. Adapun hal lainnya yaitu motivasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja para karyawan untuk lebih bisa memahami situasi dan lingkungan pada saat di lingkungan perusahaan dan perusahaan bisa memotivasi karyawan agar dapat menambah semangat kerja para karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang"**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan hasil penelitian yang telah dilaksanakan maka permasalahan pokoknya adalah:

1. Apakah Pelatihan, Pengembangan Karir, Komunikasi dan Kompensasi berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kage Dwijaya Palembang?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kage Dwijaya Palembang?
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kage Dwijaya Palembang?
4. Apakah Komunikasi berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kage Dwijaya Palembang?
5. Apakah Kompensasi berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kage Dwijaya Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

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

1. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Komunikasi dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kage Dwijaya Palembang
2. Pengaruh Pelatihan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kage Dwijaya Palembang.

3. Pengaruh Pengembangan Karir Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kage Dwijaya Palembang.
4. Pengaruh Komunikasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kage Dwijaya Palembang.
5. Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kage Dwijaya Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi PT. Kage Dwijaya Palembang

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran dan masukan bagi semua komponen di lingkungan PT. Kage Dwijaya Palembang dan mengetahui pentingnya Pelatihan, Pengembangan Karir, Komunikasi dan Kompensasi yang perlu diperhatikan guna meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia

3. Pihak lain

Sebagai tambahan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang dalam bidang pembahasan yang sama sehingga diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan bagi mahasiswa-mahasiswi lainnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- A, M. Y. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: prenadamedia group.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arifin, A. R. (2019). *Pengaruh Komunikasi Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri*. Surabaya: Skripsi Ari.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmayana. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Dinas Perdagangan*. Makassar: digilibadmin.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartono, J. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isbiantoro, A. D. (2019). Pengaruh Kompetensi Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo. *Jurnal Ahmad DI*, 1-140.
- Muchson, M. (2017). *Statistik Deskriptif*. Bogor: guepedia.
- Nery laurensius, T. A., & Nery Laurensius, T. A. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan STIE ISTI EKATANA UPAWEDA*. Yogyakarta: jurnal.stieieu.ac.id.
- Poltak Sinambela, d. S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Depok: RajaGratindo Persada.
- Ramadani, A. (2020). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Logistik*. Diambil kembali dari repository: <http://repository.uir.ac.id>.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif : dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sri, W. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.

- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. *STIE INDONESIA* , 34-46.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunjoyo, d. (2013). *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset* . Bandung: Alfabeta.