

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh:

DWINDA PUJI ASTUTI

1901110096

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG


2023

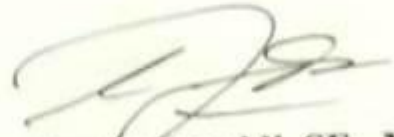
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : DWINDA PUJI ASTUTI
Nomor Pokok / NIRM : 1901110096
Jurusan / Prog.Study : Manajemen / Ekonomi
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Pelatihan, kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal : 19-10-2023 Pembimbing I :  Ulil Amri, SE., M.Si
NIDN: 0229016201

Tanggal : 19-10-2023 Pembimbing II :  Herlan Junaidi, SE., M.Si
NIDN: 0219086101

104/PS/DFEB/ 23

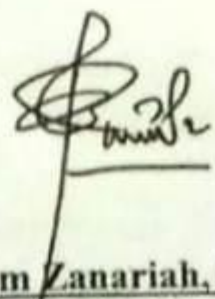
Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal : 19-10-2023

Ketua Program Studi :
Tanggal : 19-10-2023



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




Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN. 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

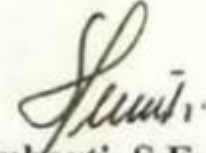
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : DWINDA PUJI ASTUTI
Nomor Pokok / NIRM : 1901110096
Jurusan / Prog.Study : Manajemen / Ekonomi
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Pelatihan, kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang.

Penguji Skripsi :

Tanggal : 19-10-2023 Ketua Penguji : 
: Ulil Amri, SE., M.Si
NIDN: 0229016201

Tanggal : 19-10-2023 Penguji I : 
: Herlan Junaidi, SE., M.Si
NIDN: 0219086101

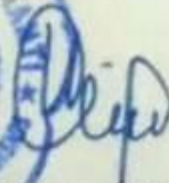
Tanggal : 19-10-2023 Penguji II : 
: Suharti, S.E., M.M
NIDN: 0220086501

104 / **PS/DFEB** / 23

Mengesahkan:

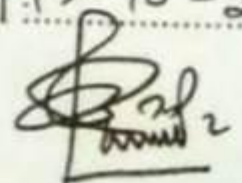
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal : 19-10-2023


: Dr. Msv. Mikial, SE., MSi Ak., CA., CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi :

Tanggal : 19-10-2023


: Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN. 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Membuat orang tua bahagia adalah pintu masuk menuju sukses dalam hidup kita”

Kupersembahkan Untuk:

- Allah SWT yang memberikan jalan dan hidayahnya
- Terimakasih untuk ayahku S.Pujianto dan Ibuku Hairunnisa serta saudaraku Ikhsan Ma'Arif, memberikan dukungan baik moral dan materi selamaini.
- Terimakasih untuk keluarga besar yang aku sayangi.
- Terimakasih juga untuk kalian sahabat yang aku sayangi yaitu ally, ayu, Adeng, lalak, pitak, ateng, apek, ayu even though you are like pigs and dogs I still love you. “well never end guys”.
- Kampus Biru dan Almamater yang selalu ku banggakan.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dwindi Puji Astuti

NIM : 1901110096

Judul : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Pelatihan, kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang

Menyatakan bahwa skripsi Saya merupakan hasil karya Saya sendiri di dampingi tim pembimbing dan bebas dari segala bentuk plagiat. Apabila dikemudian hari ditemukan/terbukti adanya indikasi plagiat dalam karya ilmiah Saya ini, maka Saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Tridinanti Palembang sesuai hukum yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Palembang,

2023

Penulis



Dwindi Puji Astuti

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA, PELATIHAN, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KOTA PALEMBANG”** dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan Program Sarjana pada Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajian tidak lain disebabkan oleh keterbatasannya kemampuan dan pengetahuan penulis. Namun dengan adanya bantuan bimbingan, petunjuk dan nasehat-nasehat dari semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya, skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Selain itu, penulis mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr, Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CS.RS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas TridiantiPalembang.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE. M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas TridiantiPalembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas TridiantiPalembang.
5. Bapak Ulil Amri, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang Telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan skripsiini.
6. Bapak Herlan Junaidi, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang Telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan skripsiini.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selamabelajar.
8. Kepala Dinas di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang yang telah memberikan izin kepada peneliti dalam melaksanakan penelitian dan membantu dalam menyelesaikan Skripsiini.
9. Ayahku S.Pujianto dan Ibuku Hairunnisa serta saudara/i ku yang telah memberikan doa, Motivasi dandukungan.

10. Untuk sahabat seperjuangan angkatan 2019 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen yang saya sayangi terimakasih atas dukungankalian.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi Ini.

Palembang, 2023

Dwinda puji astuti

DAFTAR ISI

HALAMANJUDUL	i
HALAMANPERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMANPENGESEAHANSKRIPSI.....	iii
MOTTODAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATAPENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xvii
BABIPENDAHULUAN	1
1.1 LatarBelakang	1
1.2 PerumusanMasalah	6
1.3 TujuanPenelitian	7
BAB IILANDASAN TEORI.....	9
2.1 TinjauanTeori.....	9
2.1.1 PenilaianPrestasi Kerja	9
2.1.1.1 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja	9
2.1.1.2 Metode PenilaianPrestasi Kerja.....	11
2.1.1.3 Manfaat PenilaianPrestasi Kerja.....	13
2.1.1.4 Dimensi Dan Indikator PenilaianPrestasiKerja	15

2.1.2	Konsep Dasar Pelatihan.....	17
2.1.2.1	Pengertian Pelatihan	17
2.1.2.2	Tujuan Pelatihan	19
2.1.2.3	Manfaat Pelatihan	21
2.1.2.4	Dimensi Dan Indikator Pelatihan	23
2.1.3	Kompensasi.....	25
2.1.3.1	Pengertian kompensasi.....	25
2.1.3.2	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	26
2.1.3.3	Dimensi Dan Indikator kompensasi.....	27
2.1.4	Pengembangan Karier	29
2.1.4.1	Pengertian Pengembangan Karier.....	29
2.1.4.2	Bentuk Pengembangan Karier	30
2.1.4.3	Dimensi Dan Indikator Pengembangan Karier	32
2.1.5	Peningkatan kinerja	33
2.1.5.1	Pengertian Peningkatan Kinerja	33
2.1.5.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	34
2.2	Penelitian Yang Relevan	37
2.3	Kerangka Berfikir	39
2.4	Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN		41
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	41
3.1.1	Lokasi Penelitian	41
3.1.2	Waktu Penelitian	41
3.2	Sumber dan Teknik pengumpulan data	42

3.2.1	SumberData.....	42
3.2.1.1	DataPrimer.....	42
3.2.1.2	DataSekunder.....	42
3.2.2	TeknikPengumpulan Data.....	42
3.2.2.1	Observasi	43
3.2.2.2	Wawancara	43
3.2.2.3	Kusioner(Angket)	43
3.2.2.4	Survey	44
3.2.2.5	Dokumentasi.....	44
3.2.2.6	Studipustaka.....	45
3.2.3	Populasi.....	45
3.3.4	RancanganPenelitian	46
3.3	Variabel danDefinisiOperasional.....	47
3.3.1	Variabel.....	47
3.3.2	DefinisiOperasional Variabel.....	48
3.3.3	InstrumenPenelitian.....	51
3.4	UjiInstrumen Penelitian.....	52
3.4.1	UjiValiditas	52
3.4.2	UjiReabilitas	52
3.4.3	TeknikAnalisis Data	53
3.5	RegresiLinier Berganda.....	55
3.6	KoefisienKorelasi.....	56
3.7	UjiHipotesis	58
3.7.1	Uji Simultan(UjiF)	58

3.7.2	Parsial(UjiT)	59
3.8	SistematikaPenulisan.....	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		63
4.1	HasilPenelitian	63
4.1.1	Sejarah Singkat Dinas perumahan rakyat kawasan dan pemukiman kota Palembang	63
4.1.2	Visi dan Misi Dinas Perumahan Rakyat Kawasan dan Pemukiman	
	4.1.2.1	
	Visi	64
	4.1.2.2 Misi	65
4.1.3	Struktur Organisasi.....	66
4.1.4	Tugas dan Tanggung Jawab.....	67
4.1.5	Karakteristik Responden.....	71
	4.1.5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	71
	4.1.5.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	72
	4.1.5.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	73
4.1.6	Uji Instrumen Penelitian.....	73
	4.1.6.1 Uji Validitas.....	73
	4.1.6.2 Hasil Uji Reliabilitas	77
4.1.7	Analisis Statistik Deskriptif	78
4.1.8	Analisis Statistik Inferensial	81
	4.1.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	81
	4.1.8.2 Uji Normalitas	81
	4.1.8.3 Uji Multikolinieritas	83

4.1.8.4	Uji Heteroskedastisitas	84
4.1.9	Analisis Koefisien Korelasi	87
4.1.10	Analisis Koefisien Determinansi	90
4.1.11	Uji Hipotesis Statistik	90
4.1.11.1	Uji Simultan (Uji F)	90
4.1.11.2	Parsial (Uji t)	92
4.2	Pembahasan	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		100
5.1	Kesimpulan	100
5.2	Saran	101
DAFTAR PUSTAKA		102
LAMPIRAN		105

DAFTAR TABEL

2.1	ManfaatPelatihan	22
2.2	Penelitian yangrelevan	26
3.1	WaktuPenelitian	60
3.2	Pemberian Bobot SkorSkalaLikert	51
3.3	KoefisienKorelasi	57
4.1	Jumlah karyawanBerdasarkanUmur	72
4.2	Jumlah Pegawai BerdasarkanJenisKelamin	72
4.3	Jumlah PegawaiBerdasarkanPendidikan	73
4.4	Hasil Uji Validitas VariabelPenilaianPrestasi(X1).....	74
4.5	Hasil Uji Validitas VariabelPelatihan(X2)	74
4.6	Hasil Uji ValiditasVariabel Kompensasi(X3).....	75
4.7	Hasil Uji Validitas VariabelPengembanganKarir(X4)	76
4.8	Hasil Uji Validitas VariabelKinerjaKaryawan(Y)	76
4.9	HasilUjiReliabilitas.....	77
4.10	FrekuensiDistribusi Variabel.....	78
4.11	UjiNormalitas	82
4.12	UjiMultikolinearitas.....	83
4.13	UjiHeterokedatisitas.....	84
4.14	Hasil Koefisien RegresiLinearBerganda.....	85
4.15	Hasil Analisis KorelasiProductMoment	88
4.16	Hasil Analisis Koefisien Korelasi danKoefisienDeterminansi	89
4.17	Hasil Uji – F(UjiSimultan).....	91

4.18 Hasil Uji -t(Parsial)	92
----------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangkaberfikir.....	38
4.1	StrukturOrganisasi.....	67

ABSTRAK

DWINDA PUJI ASTUTI, Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Pelatihan, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Palembang (Dibawah bimbingan Bapak Ulil Amri, SE., M.Si dan Bapak Herlan Junaidi, SE.,M.Si)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Pelatihan, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Palembang. Penentuan sampel menggunakan metode sensus, yaitu berjumlah 70 orang responden pada seluruh karyawan pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Palembang .

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan jenis data yang digunakan adalah data primer yang didapat oleh peneliti secara langsung dari objek penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, serta teknik analisis data menggunakan metode analisis Regresi linier Berganda. Variabel dependen yang digunakan adalah Pengembangan Karir sedangkan variable independen yang digunakan adalah Penilaian Prestasi Kerja, Pelatihan, Kompensasi, dan Pengembangan Karir.. Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan diperoleh sampel 70orang.

Berdasarkan pengujian hipotesis secara persial (Uji T) menunjukkan bahwa variabel , Penilaian Prestasi Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Palembang sedangkan variabel Pelatihan tidak berpengaruh secara persial terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Palembang. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan variabel Penilaian Prestasi Kerja, Pelatihan, Kompensasi, dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Palembang.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DWINDA PUJI ASTUTI, lahir di Palembang pada tanggal 19 Nopember 2001, dari pasangan Bapak S.Pujianto dan Ibu Hairunnisa. Anak kedua dari dua bersaudara.

Sekolah Dasar Diselesaikan pada tahun 2013 di SDN 83 Palembang, SMP PGRI 1 Palembang diselesaikan pada tahun 2016, selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2019 di SMA PGRI 2 Palembang, dan memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Tridianti Palembang.

Palembang,

2023

Dwinda Puji Astuti

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan suatu organisasi, termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Palembang. SDM merupakan aset berharga yang dapat memberikan nilai tambah dan kontribusi yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam kesuksesan suatu organisasi, termasuk dalam Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Palembang. Kualitas SDM merujuk pada kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap, dan potensi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik memainkan peran penting dalam kesuksesan suatu organisasi. SDM yang berkualitas dapat memberikan kontribusi positif dalam mencapai tujuan organisasi, meningkatkan kinerja, dan memperkuat daya saing.

Setiap organisasi memang menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas karena sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai keberhasilan dan keunggulan kompetitif. Berikut adalah beberapa alasan mengapa setiap organisasi menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas:

1. Meningkatkan Kinerja Organisasi: Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Mereka mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan efektif dan efisien, menghasilkan output yang berkualitas, dan mencapai target yang ditetapkan. Dengan adanya SDM yang berkualitas, organisasi dapat mencapai hasil yang lebih baik dan meningkatkan daya saingnya dipasar.
2. Inovasi dan Kreativitas: Sumber daya manusia yang berkualitas sering kali memiliki kemampuan inovasi dan kreativitas yang tinggi. Mereka mampu berpikir secara kritis, menghasilkan ide-ide baru, dan memberikan solusi yang inovatif dalam menghadapi tantangan dan masalah yang kompleks. Kemampuan inovasi dan kreativitas ini memungkinkan organisasi untuk mengembangkan produk, layanan, atau proses baru yang dapat meningkatkan daya saing dan pertumbuhan.
3. Meningkatkan Reputasi Organisasi: Sumber daya manusia yang berkualitas juga berkontribusi terhadap peningkatan reputasi organisasi. Ketika organisasi memiliki pegawai yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang baik, reputasi organisasi sebagai tempat kerja yang baik dan profesional meningkat. Hal ini dapat menarik calon pegawai yang berkualitas, menciptakan citra positif di mata pelanggan dan mitra bisnis, serta memperkuat hubungan dengan pemangku kepentinganlainnya.
4. Meningkatkan Efisiensi dan Produktivitas: SDM yang berkualitas dapat berperan dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi. Mereka mampumenggunakansumberdayayangadadenganbaik,mengoptimalkan

proses kerja, mengurangi pemborosan, dan meningkatkan output yang dihasilkan. Dengan SDM yang berkualitas, organisasi dapat mencapai tujuan dengan cara yang lebih efektif dan efisien.

5. Meningkatkan Kepuasan Pelanggan: Sumber daya manusia yang berkualitas berkontribusi pada peningkatan kepuasan pelanggan. Pegawai yang memiliki keterampilan interpersonal yang baik, kemampuan berkomunikasi yang efektif, dan orientasi pelayanan yang tinggi dapat memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan. Hal ini dapat meningkatkan loyalitas pelanggan, memperluas pangsa pasar, dan menciptakan pengalaman pelanggan yang positif.
6. Meningkatkan Daya Saing: Dalam era globalisasi dan persaingan yang ketat, sumber daya manusia yang berkualitas menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan daya saing organisasi. SDM yang berkualitas dapat memberikan keunggulan kompetitif melalui peningkatan kualitas produk atau layanan.

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.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memegang peran penting dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat. PNS di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Palembang memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan perumahan rakyat dan kawasan pemukiman di wilayah tersebut. Untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan yang optimal, kinerja pegawai yang baik menjadi faktor krusial.

Penilaian prestasi kerja, pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir merupakan faktor-faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penilaian prestasi kerja adalah proses penilaian yang dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana pegawai mencapai target kerja dan memenuhi standar yang ditetapkan. Penilaian ini memberikan umpan balik yang berharga kepada pegawai dan organisasi dalam mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, dan area pengembangan yang perlu ditingkatkan.

Selain penilaian prestasi kerja, pelatihan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dengan adanya pelatihan yang tepat, pegawai dapat mengembangkan keterampilan baru, memperbarui pengetahuan mereka, dan meningkatkan kemampuan untuk menghadapi tantangan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

Selain pelatihan, kompensasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi bertujuan untuk meningkatkan loyalitas dan motivasi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dengan besar pemberian kompensasi maka besar juga semangat kerja pegawai. Kompensasi adalah salah satu motivasi agar pegawai tetap menjaga kinerja dengan baik.

Pengembangan karir juga merupakan faktor yang tidak bisa diabaikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan karir memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi mereka, memperluas pengetahuan dan keterampilan, dan merencanakan masa depan karir mereka. Dengan adanya program pengembangan karir yang baik, pegawai dapat merasa termotivasi, memiliki tujuan yang jelas, dan merasa dihargai dalam perjalanan karir mereka.

Namun, di dalam konteks Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Palembang, belum ada banyak penelitian yang secara khusus meneliti pengaruh penilaian prestasi kerja, pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan ini.

Dengan memahami pengaruh penilaian prestasi kerja, pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Palembang dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penilaian prestasi kerja yang akurat dan adil dapat membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan

pegawai, serta memberikan umpan balik yang bermanfaat untuk pengembangan individu dan organisasi. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai akan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

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, memberikan kompensasi mengingat prestasi mereka yang telah banyak membantu kemajuan perusahaan, dan dapat bisa mengembangkan karier pegawai dengan baik agar pegawai tersebut bisa mendapatkan jabatan. Karena umumnya semakin tinggi sebuah jabatan, maka semakin sejahtera juga kehidupannya. Sesuai dengan uraian dan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Pelatihan, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil 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 KotaPalembang?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman KotaPalembang?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman KotaPalembang?
5. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karier secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman KotaPalembang?

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 KotaPalembang.
2. Penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman KotaPalembang.

3. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman KotaPalembang.
4. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman KotaPalembang.
5. Pengembangan karier secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman KotaPalembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. (2008). Pekerjaan, keluarga dan faktor individu sebagai prediktor konflik pekerjaan-keluarga. *Jurnal Sumber Daya Manusia dan Pembelajaran Orang Dewasa*, 4 (1),57-65.
- Anita Dwi Rahma. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Guru dan Karyawan Di Ponpes Al-Islam
- Anita Dwi Rahma. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Guru dan Karyawan Di Ponpes Al-Islam Joresalem. Skripsi S1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Asbari, IB, RudyPramono, AP, DylmoonHidayat, A., VirzaUtamaAlamsyah, PS, & MiyvFayzhall, M. 2020. Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja dan kinerja: studi karyawan wanita Indonesia. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29 (3),6724-6748.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles*. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Joresalem. Skripsi S1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Jumawan, J., & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 343–352. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.153>
- Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajmen*, 2 (1), 104-117.
- Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(2), 239–246.
- Kahpi, H. S., Affandi, A., Sunarsi, D., Mujahidin, M., & Asdiani, D. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 332. <https://doi.org/10.32493/jee.v1i4.10718>
- Kahpi, H. S., Affandi, A., Sunarsi, D., Mujahidin, M., & Asdiani, D. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 332. <https://dsedarmayantioi.org/10.32493/jee.v1i4.10718>

Kurniasari, R., Oktiani, N., & Ramadhanti, G. (2018). Pelatihan Kerja dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama

Mitra Selaras Jakarta.

Lararenjana, Edelweis. 2022. Manajemen Sumber Daya Menurut Para Ahli. <https://m.merdeka.com/jatim/pengertian-manajemen-sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli-pelajari-selengkapnya-kln.html?page=2>.

Diakses pada tanggal 14 Desember 2022.

Manis, Si. 2022. Pengertian Beban Kerja, Aspek, Dimensi, Faktor dan Pengukuran Beban Kerja. <https://www.pelajaran.co.id/pengertian-beban-kerja-aspek-dimensi-faktor-dan-pengukuran-beban-kerja/>. Diakses pada tanggal 17 Desember 2022.

Moorman, RH, & Harland, LK (2002). Karyawan sementara sebagai warga negara yang baik: Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja OCB mereka. *Jurnal bisnis dan psikologi*, 17 (2),171-187.

Muhammad Nasrin, M. R. S. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Kantor PLN (Persero) Banda Aceh.

rayuda, A. (2020). Analisis Pentingnya Pelatihan Dan Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Guru Di Smpn 14 Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 243–250. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i2.4165>

Roro Aditya Novi Wardani, S. A. W. (2020). Pengaruh Kompetensi terhadap Pengembangan Karir dan Kinerja Guru Di Kota Jember. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 12 (1), 148-155.

Rumawas, Welhemina. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*, 6(4),19 – 27.

Sentral Arta Asia Lumajan. *Progress Conference*, 1 (1), 835–848.

Muhammad Nasrin, M. R. S. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Kantor PLN (Persero) Banda Aceh.

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajmen, 2 (1), 104-117.

Roro Aditya Novi Wardani, S. A. W. (2020). Pengaruh Kompetensi terhadap Pengembangan Karir dan Kinerja Guru Di Kota Jember. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 12 (1), 148-155.

Sukmawaty, Hasmin Tamsah, B. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Guru pada MTS Di Kota Makassa. *Yume: Journal Of Manajemne*, 2(2).

Sukmawaty, Hasmin Tamsah, B. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Guru pada MTS Di Kota Makassa. Yume: Journal Of Manajemne, 2(2).

- Supomo, R., & Nurhayati, E. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Tambe, Sukada. 2014 "Sebuah studi tentang perilaku anggota organisasi (OCB) dan dimensinya: tinjauan literatur."
- Teonata, Amanda. 2022. Apa Yang Menyebabkan *Work Family Conflict*. <https://www.uc.ac.id/marriageandfamily/apa-yang-menyebabkan-work-family-conflict/> Diakses pada tanggal 16 Desember 2022.
- Thabroni, Gamal. 2022. Beban Kerja dan Analisis Beban Kerja: Pengertian, Indikator, Jenis & Faktor. <https://serupa.id/beban-kerja-dan-analisis-beban-kerja-pengertian-indikator-jenis-faktor/> Diakses pada tanggal 17 Desember 2022.
- Wardhana, A., Trisavinaningdiah, A., Susiati, A., Setyaningsih, D., Wiliana, E., Rachmawati, E., ... & Yuliatmo, W. 2022. Manajemen sumber daya manusia.
- Yulizar. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Bangkinang Kota. *Ensiklopedia Of Journal*, 1 (4),127–132.
- Yulizar. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Bangkinang Kota. *Ensiklopedia Of Journal*, 1 (4),127–132.