

**PENGARUH DIKLAT, PROFESIONALISME DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LEN
REKAPRIMA SEMESTA PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

**ADINDA PUTRI PRATIWI
NPM. 1901110141**


**FALKUTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2023**


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ADINDA PUTRI PRATIWI
Nomor Pokok/NIM : 1901110141
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusi
Judul Skripsi : PENGARUH DIKLAT, PROFESIONALISME DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. LEN REKAPRIMA SEMESTA
PALEMBANG

Pembimbing Proposal :

Tanggal 25/10/2023 Pembimbing I : 
BAIDOWI ABDHI, S.E., M.P
NIDN : 0210116101

Tanggal 25/10/2023 Pembimbing II : 
SYAHYUNI, S.E., M.M
NIDN : 0226106101

Mengetahui,

Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

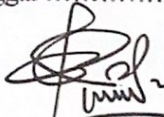
Tanggal 31/10/2023



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

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 31/10/2023


Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301


135 / PS / FEB / 23


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

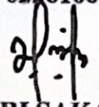
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ADINDA PUTRI PRATIWI
Nomor Pokok/NIM : 1901110141
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusi
Judul Skripsi : PENGARUH DIKLAT, PROFESIONALISME DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. LEN REKAPRIMA SEMESTA
PALEMBANG

Penguji Skripsi:

Tanggal ~~25-10-2023~~ Ketua Penguji : 
BAIDOWI ABDHI, S.E., M.P
NIDN. 0210116101

Tanggal ~~25-10-2023~~ Penguji I : 
SYAHYUNI, S.E., M.M
NIDN. 0226106101


Tanggal ~~25-10-2023~~ Penguji II : 
Dr. SARI SAKARINA, SE, MM
NIDN. 0214038501

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,


Tanggal 31/10/2023




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

Ka. Prodi Manajemen,

Tanggal 31/10/2023


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN.0222096301

135/PS/DFEB/23

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Adinda Putri Pratiwi

NPM : 1901110141

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan/Prog.Studi : Manajemen

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan dari karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 22 September 2023

Penulis



Adinda Putri Pratiwi

Motto:

“Belajarlah dari kemarin, hiduplah untuk hari ini, berharaplah untuk besok. Yang paling penting adalah tidak berhenti untuk bertanya”
(Albert Einsein)

“Sukses adalah jumlah dari upaya kecil, yang di ulang hari demi hari”

(Robert Collier)

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan menjadi takdirku, dan apa yang di takdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu”

(Umar bin Khattab)

Kupersembahkan kepada:

- ❖ Allah Subhanahu wa ta'ala
- ❖ Ayah dan Ibu tercinta
- ❖ Para pendidik yang kuhormati
- ❖ Dosen pembimbing skripsi dan akademik
- ❖ Teman-teman sejak awal kuliah
- ❖ Sahabat – Sahabat yg terkasih
- ❖ Almamater tercinta

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu wa ta'ala atas rahmatnya sehingga penulisan Skripsi ini dapat diselesaikan. Adapun tujuan dari penulisan Skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat guna mencapai gelar sarjana ekonomi.

Penulis berharap kelak pengetahuan yang didapat selama menepuh pendidikan di Universitas Tridinanti Palembang dapat berguna ketika penulis memasuki dunia kerja dan skripsi ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa pihak-pihak yang mendukung baik secara moril dan juga materil. Maka, penulis menyampaikan banyak-banyak terima kasih kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE, M.S.** Selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu **Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak.CA,CSRS.** Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu **Mariyam Zanariah, SE.,M.M** Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.
4. Bapak **BAIDOWI ABDHI, S.E., M.P.** dan Ibu **SYAHYUNI, S.E., M.M** Selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak **Azmir Ferdinansyah, S.E.,M.M** Selaku Pembimbing Akademik.
6. **Seluruh Staf Pengajar** Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan nya.
7. **PT. Len Rekaprima Semesta** yang telah menyediakan informasi perusahaan dan memudahkan penulis dalam mencari data.
8. **Orang tua** dan semua saudara-saudaraku yang telah memberikan semangat dan doa sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

9. Semua teman-teman yang telah mendukung dan membantu, terutama teman – teman dari grup “Crazy Rich”,terimakasih atas segala dukungan dan bantuannya.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan serta kesalahan-kesalahan dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun demi sempurna nya penulisan ini dimasa mendatang.

Palembang, September 2023
Penulis

Adinda Putri Pratiwi

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT.....	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
LATAR BELAKANG.....	1
1.1 PERUMUSAN MASALAH.....	5
1.2 TUJUAN PENELITIAN.....	5
1.3 MANFAAT PENELITIAN	6
BAB II.....	7
TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kajian Teori	7
2.1.1 Diklat.....	7
2.1.1.1 Pengertian Diklat	7
2.1.1.2 Manfaat Diklat	8
2.1.1.3 Metode Diklat.....	9
2.1.1.4 Dimensi Diklat	12
2.1.1.5 Indikator Diklat	13
2.1.2 Profesionalisme	15
2.1.2.1 Pengertian Profesionalisme.....	15
2.1.2.2 Faktor Profesionalisme	15
2.1.2.3 Dimensi Profesionalisme	17
2.1.2.4 Indikator Profesionalisme	18
2.1.3 Motivasi Kerja.....	18
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	18
2.1.3.2 Jenis Motivasi Kerja	20
2.1.3.3 Faktor Motivasi Kerja.....	21
2.1.3.4 Dimensi Motivasi Kerja.....	22

2.1.3.5	Indikator Motivasi Kerja.....	24
2.1.4.	Kinerja Karyawan.....	26
2.1.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	26
2.1.4.2	Tujuan Kinerja Karyawan.....	27
2.1.4.3	Manfaat Kinerja Karyawan.....	27
2.1.4.4	Metode Penilaian Kinerja Karyawan.....	28
2.1.4.5	Dimensi Kinerja Karyawan.....	30
2.1.4.6	Indikator Kinerja Karyawan.....	31
2.2	Penelitian Yang Relevan.....	32
2.3	Kerangka Berfikir.....	34
2.4	Hipotesis.....	36
BAB III	38
METODE PENELITIAN	38
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.2.1	Sumber Data.....	39
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.3	Populasi dan sampel Penelitian.....	41
3.3.1	Populasi Penelitian.....	41
3.3.2	Sampel Penelitian.....	42
3.4	Rancangan Penelitian.....	42
3.5	Definisi Oprasional dan Konseptual Variabel.....	43
3.5.1	Definisi Operasional.....	43
3.5.2	Definisi Konseptual.....	47
3.6	Teknik Analisis.....	48
3.7	Instrumen Penelitian.....	49
3.8	Teknik Analisis Data.....	51
BAB IV	55
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.2.	Hasil Penelitian.....	55
4.2.1.	Uji Validitas.....	59
4.3	Analisis Statistik.....	65
4.3.1	Uji Normalitas.....	65
4.3.2	Uji Homogenitas.....	66
4.3.3	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	66

4.3.4 Hasil Koefisien Determinasi	68
4.4 Uji Hipotesis Statistik.....	69
4.4.1 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)	69
4.4.2 Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)	70
4.5 Pembahasan	73
BAB V	76
KESIMPULAN DAN SARAN	76
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan	32
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian	38
Tabel 3.2 Keterangan Skor Kuisisioner	41
Tabel 3.3 Definisi Operasional	43
Tabel 3.4 Intepretasi Validitas Instrumen	49
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Diklat	60
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalisme	60
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	61
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Diklat	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Profesionalisme	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Homogenitas.....	66
Tabel 4.12 Hasil Analisis Linier Berganda	67
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi	68
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	69
Tabel 4.15 Hasil Uji t	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
Gambar 1.1 Logo PT. Len Rekaprima Semesta.....	3
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Len Rekaprima Semesta Palembang.....	86

ABSTRAK

ADINDA PUTRI PRATIWI, Pengaruh Diklat, Profesionalisme dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Len Rekaprima Semesta Palembang. (Di bawah bimbingan Bapak Baidowi Abdhi, S.E, M.P dan Ibu Syahyuni, S.E, M.M)

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Diklat, Profesionalisme dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Len Rekaprima Semesta Palembang. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Adapun populasinya berjumlah 65 responden.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Diklat, Profesionalisme dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Len Rekaprima Semesta Palembang, dengan nilai sig F $0,000 < 0,05$ dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 1,883 + 0,254X_1 + 0,433X_2 + 0,255X_3$, terdapat Pengaruh diklat terhadap kinerja karyawan PT. Len Reka Prima Semesta Palembang dengan nilai sig $0,007 < 0,05$, terdapat Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan PT. Len Reka Prima Semesta Palembang dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, terdapat Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Len Reka Prima Semesta Palembang dengan nilai dengan nilai sig $0,001 < 0,05$

Kata Kunci : Diklat, Profesionalisme, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

ADINDA PUTRI PRATIWI, The Influence of Training, Professionalism and Work Motivation on PT Employee Performance. Len Rekaprima Semesta Palembang. (Under the guidance of Mr. Baidowi Abdhi, S.E, M.P and Mrs. Syahyuni, S.E, M.M)

This research basically aims to determine the influence of training, professionalism and work motivation on employee performance at PT. Len Rekaprima Semesta Palembang. In writing this thesis the author used primary data collection techniques, which were obtained by distributing questionnaires. This research uses multiple linear regression analysis techniques and uses the SPSS version 22 statistical application. The population is 65 respondents.

The research results show that there is an influence of training, professionalism and work motivation on employee performance at PT. Len Rekaprima Semesta Palembang, with a sig F value of $0.000 < 0.05$ with the multiple linear regression equation $Y = 1.883 + 0.254X_1 + 0.433X_2 + 0.255X_3$, there is an influence of training on the performance of PT employees. Len Reka Prima Semesta Palembang with a sig value of $0.007 < 0.05$, there is an influence of professionalism on the performance of PT employees. Len Reka Prima Semesta Palembang with a sig value of $0.000 < 0.05$, there is an influence of work motivation on the performance of PT employees. Len Reka Prima Semesta Palembang with a sig value of $0.001 < 0.05$

Keywords: *Training, Professionalism, Work Motivation, Employee Performance*

RIWAYAT HIDUP

Adinda Putri Pratiwi, dilahirkan di Batam pada tanggal 25 September 1999 dari Ayah Deni Yuda dan Ibu Elsiana. Ia anak ke 1 dari 5 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 006 Batam, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2014 di SMP Negeri 10 Batam dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2017 di SMA Negeri 8 Batam, dan memasuki Fakultas Ekonomi pada 2019 di Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang .

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu system operasi perusahaan merupakan salah satu pasar modal, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia manusia merupakan faktor yang penting pula.

Sumber daya manusia memegang paran penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja lebih banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Anwar (2013) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai sangat penting guna target perusahaan sehingga mampu meningkatkan laba yang ada akhirnya mampu memberikan kesehjahteraan bagi seluruh pegawainya. Penilaian kinerja merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi pegawai yang ditentukan apakah sudah degan target ditentukan

atau belum. Kualitas individu yang menjadi subjek dalam organisasi juga ditentukan oleh kompetensi dan tingkat pendidikan. Pada dasarnya, faktor kompetensi adalah faktor bawaan dari individu itu sendiri. Namun, dalam organisasi atau perusahaan terdapat fungsi pengembangan atau pembinaan, dimana kompetensi individu dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Menurut Yusuf (2015). Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relative singkat. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan skill individu saja, namun dalam Diklat juga ditanamkan nilai-nilai yang berkaitan dengan ketaatan, loyalitas, kedisiplinan, dan lain-lain sehingga sikap atau perilaku individu menjadi lebih baik. Sikap yang baik nantinya akan menghasilkan respon yang baik terhadap sesama pegawai maupun atasan, sehingga akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai kinerja pegawai yang baik dan demi tercapainya tujuan organisasi dibutuhkan sikap profesionalisme dari setiap pegawai. Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2010) adalah pilar yang akan menempatkan birokarasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan apratur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efesiensi serta bertanggung jawab. Tidak dipungkiri profesionalisme dari pegawai akan sangat

mempengaruhi kinerjanya. Semakin baiknya kinerja pegawai akan semakin meningkatkan efisiensi penyelesaian tugasnya. Karyawan PT. Len Rekaprima Palembang ditemukan fenomena, bahwa masih ada pegawai kurang memperhatikan tugasnya, hal ini sering terjadi kesalahan dalam penyelesaian tugasnya, sehingga tidak profesional dan mempengaruhi kinerja pegawai, adapun ditemukan pegawai yang tidak bekerja efektif sebagaimana mestinya, dimana ada pegawai yang datang terlambat masuk kerja dari jam kerja yang telah ditentukan, tidak berada ditempat pada saat jam kerja.

Motivasi dan pengalanan kerja baik yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Gambar 1.1
Logo PT. Len Rekaprima Semesta



Sumber (PT. Len Rekaprima Semesta)

PT. Len Rekaprima Semesta berpusat di Bandung adalah perusahaan yang sedang berkembang dan merupakan anak perusahaan dari salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) PT. Len Industri (Persero), yang bergerak dibidang Operation & Maintenance Perkeretaapian. PT. Len Rekaprima Semesta cabang Palembang bertanggung jawab atas maintenance LRT Palembang yang beralamat di Komplek Duta Taman Kenten, Lorong Sebatok, Duku, Kec. Ilir Timur II, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Tugas jabatan fungsional karyawan PT Len Rekaprima Semesta adalah melaksanakan kegiatan menyiapkan, melaksanakan, mengembangkan, memantau, dan mengevaluasi serta melaporkan kegiatan pengecekan dan perawatan LRT Palembang baik secara berkala dalam periode tertentu. Karyawan melakukan tugasnya lebih banyak di luar lingkup kantor tidak hanya di dalam kantor saja, juga di lapangan atau daerah rel LRT. Karyawan yang memiliki motivasi kerja dan lebih dulu melakukan diklat untuk lebih profesionalisme dalam melakukan pekerjaan yang sangat pengaruhi kinerja karyawan PT. Len Rekaprima Semesta Palembang

Dalam hal ini, berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

”Pengaruh Diklat, Profesionalisme dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Len Rekaprima Semesta Palembang”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh diklat, profesionalisme dan motivasi kerja karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Len Rekaprima Semesta Palembang?
2. Bagaimana pengaruh diklat secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Len Rekaprima Semesta Palembang?
3. Bagaimana pengaruh profesionalisme secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Len Rekaprima Semesta Palembang?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Len Rekaprima Semesta Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah di kemukakan diatas, maka yg menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat diklat, profesionalisme dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Len Rekaprima Semesta Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh diklat secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Len Rekaprima Semesta Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Len Rekaprima Semesta Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Len Rekaprima Semesta Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya. Dan menjadi wadah membandingkan praktik secara nyata di dunia kerja dengan materi yang di pelajari di perguruan tinggi.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian tersebut dapat memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan yang dapat di gunakan perusahaan dalam pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan SDM secara lebih baik.

3. Bagi Akademik

Diharapkan dapat memberi kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Dan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa/i prodi manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Anwar, A. (2013). *Kinerja Karyawan: Teori, Penilaian, dan Pengembangan*. Salemba Empat
- Airlangga, M.M. Edisi kesepuluh. PT Gelora Aksara Pratama
- Ajabar, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Grup Penerbit : CV Budi Utama
- Andrew E, Sikula. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Erlangga
- Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Dale Yoder. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Erlangga: Bandung). 2001
- Daryanto. 2015. *Pengelolaan Budaya Dan Iklim Sekolah*. Gava Media: Yogyakarta
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Penerbit: Andi Offset.
- Herwina, Wiwin. 2021. "*Analisis Model – Model Pelatihan*". Solo : CV. Bayfa Cendikia Indonesia
- Indrasari, Meithiana .2017 . *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Imbron & Ibrahim Bali Pamungkas. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisier.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Mondy, R. Wayne. 2008. Human Resource Management. Di alih Bahasa oleh Bayu

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.

Sarinah Sihombing, Simon Gultom, dan Sonya Sidjabat. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. IN MEDIA.

Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.

Sedarmayanti. (2020). *Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.

Suwatno. 2018. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bandung : Alfabeta

Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)*. Brawijaya University.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.