

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI
FINANSIAL DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PIZZA HUT DELIVERY PLAJU
PALEMBANG**



Diajukan Oleh:

M. KELVIN PUTRA W

1801110244

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : M. Kelvin Putra W.
Nomor Pokok/NPM : 1801110244
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen sumber daya manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI
FINANSIAL DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PHD PLAJU
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 30 April 2024 Pembimbing I : Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
NIDN : 0226028303

Tanggal 29 April 2024 Pembimbing II : Liliana Thoarani, S.E., M.Si
NIDN : 0214066501

240/PS/DFEB/24

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Moy. Midal, SE., M.Si., Ak., CSRS
NIDN : 0204026401

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

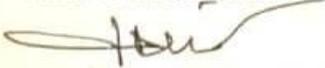
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : M. Kelvin Putra W.
Nomor Pokok/NPM : 1801110244
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen sumber daya manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI
FINANSIAL DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PHD PLAJU
PALEMBANG

Penguji Skripsi :

Tanggal 07 Mei 2024 Ketua Penguji : 
: Dr. Frecillia Nanda Melvani, SE., MM
NIDN : 0205069001

Tanggal 30 April 2024 Pembimbing I : 
: Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
NIDN : 0226028303

Tanggal 29 April 2024 Pembimbing II : 
: Lilliana Thobrani, S.E., M.Si
NIDN : 0214066501

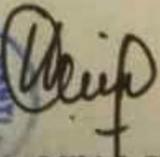
240/PS/DFEB/24

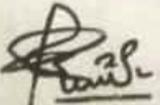
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi




: Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CSRS
NIDN : 0204026401


: Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN : 0222096301

MOTO DAN PERSEMBAHAN

- "Keberhasilan dimulai dengan keberanian untuk mencoba." - Walt Disney
- "Kesuksesan dimulai dari tekad yang kuat untuk tidak menyerah." - Napoleon Hill
- "Kesempatan terbaik datang bagi mereka yang membuatnya sendiri."

Kupersembahkan kepada :

- Alm. Ayah dan Ibu tercinta
- Kakek dan Nenek ku tersayang
- Adikku
- Para Pendidik yang saya hormati
- Teman satu tongkronganku
- Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Kelvin Putra W.
NPM : 1801110244
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

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 berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2024



M. Kelvin Putra W.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PIZZA HUT DELIVERY PLAJU PALEMBANG”. Laporan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata-1 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Hj. Nyimas Manisah, SP., Selaku rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy, Mikial, SE, M. Si. Ak, CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Maryam Zanariah, SE., MM Selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Yolanda Veybitha, SE., M.Si Selaku Dosen Pembimbing I atas bimbingan, saran dan Motivasi yang diberikan.
5. Ibu Liliana Thobrani, S.E.,M.Si Selaku Dosen Pembimbing II atas bimbingan, saran dan Motivasi yang diberikan.
6. Ibu Yun Suprani, SE., M.Si Selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Segenap Dosen Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmunya kepada Penulis.
8. Bapak dan Ibu Karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi yang telah membantu kelancaran dan menyelesaikan skripsi ini.
9. Manajemen beerta staff Pizza Hut Delivery Plaju Palembang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.

10. Kepada kedua Orang Tua, Adik dan Seluruh Keluarga tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa, bantuan dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.

11. Kepada Sahabat dan Teman Penulis Yoyon H yang telah menemani Penulis menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penuli mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan dilapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut. Amiin.

Penulis

M. Kelvin Putra Winata

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PROPOSAL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PROPOSAL	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	9
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja	13
2.1.2 Pelatihan Kerja	14
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja	14
2.1.2.2 Tujuan Pelatihan Kerja	15
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Pelatihan Kerja	16
2.1.3 Pengembangan Karir	18
2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir	18
2.1.3.2 Tujuan Pengembangan Karir	20
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir	21
2.1.4 Kompensasi	23
2.1.4.1 Pengertian Kompensasi	23

2.1.4.2	Faktor yang mempengaruhi kompensasi	24
2.1.4.3	Dimensi dan Indikator Kompensasi	25
2.2	Penelitian Sebelumnya	26
2.3	Kerangka Pemikiran	28
2.3.1	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	28
2.3.2	Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	29
2.3.3	Pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan	30
2.4	Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN		33
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.2	Jenis dan Sumber Data	33
3.3	Teknik Pengumpulan Data	34
3.4	Populasi dan Sampel	35
3.4.1	Populasi	35
3.4.2	Sampel	35
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel	36
3.6	Instrumen dan Uji Instrumen	37
3.6.1	Uji Validitas	37
3.6.2	Uji Reliabilitas	38
3.7	Teknik Analisis	38
3.7.1	Analisis Data	38
3.8	Teknik Analisis Data Kuantitatif	39
3.8.1	Analisis Regresi Linier Berganda	39
3.8.2	Koefisien Determinan (R^2)	40
3.8.3	Uji hipotesis	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		44
4.1	Hasil Penelitian	44
4.1.1	Gambaran Wilayah Penelitian	44
4.1.1.1	Tingkat Pengembalian Kuesioner	44
4.1.1.2	Analisis Statistik Deskriptif	44
4.1.1.3	Tehnik Analisis	49

4.2 Pembahasan.....	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	54
5.1 Kesimpulan	54
5.2 Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	56

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Target dan Realisasi Penjualan Pizza Hut Delivery Plaju Palembang tahun 2022.....	5
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel.....	36
Tabel 3.2	Skala Likert	37
Tabel 4.1	Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2	Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel 4.3	Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	46
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas	47
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.6	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
Tabel 4.7	Hasil Koefisien Determinasi	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	31
------------------------------------	----

ABSTRAK

M Kelvin Putra W, Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PHD Plaju Palembang. Dibawah bimbingan Yolanda Veybitha, SE., M.Si dan Liliana Thobrani, SE., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PHD Plaju Palembang. Populasi pada penelitian ini adalah 31 orang karyawan PHD dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Penelitian ini memperoleh data dengan menggunakan kuesioner yang kemudian diolah menggunakan SPSS. Uji analisis pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja, kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PHD Plaju Palembang. Namun secara parsial hanya kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan PHD Plaju Palembang. Berdasarkan hasil koefisien determinan sebesar 41,9% Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir mempengaruhi Kinerja Karyawan, sementara 58,1% di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci : Pelatihan Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir, Kinerja

ABSTRAK

M Kelvin Putra W, Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PHD Plaju Palembang. Dibawah bimbingan Yolanda Veybitha, SE., M.Si dan Liliana Thobrani, SE., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PHD Plaju Palembang. Populasi pada penelitian ini adalah 31 orang karyawan PHD dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Penelitian ini memperoleh data dengan menggunakan kuesioner yang kemudian diolah menggunakan SPSS. Uji analisis pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja, kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PHD Plaju Palembang. Namun secara parsial hanya kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan PHD Plaju Palembang. Berdasarkan hasil koefisien determinan sebesar 41,9% Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir mempengaruhi Kinerja Karyawan, sementara 58,1% di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci : Pelatihan Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir, Kinerja

RIWAYAT HIDUP

M. Kelvin Putra W dilahirkan di Palembang pada tanggal 19 Desember 1999 dari Ayah Feri Setiadi dan Ibu Dewi Oktianti . Anak ke-1 dari 3 bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SDN 16 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 3 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Pendidikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2017 di SMA Muhammadiyah 1 Palembang. Pada tahun 2018 penulis memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada di dalam suatu perusahaan organisasi di samping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia dan teknologi. Hal ini karena manusialah yang mengelolah sumber daya lainnya yang ada di dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya sangat penting. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan perusahaan yang baik adalah mengenai Kinerja Karyawan.

Kinerja Karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan untuk perusahaan. Maka dari itu Kinerja Karyawan menjadi salah satu hal yang diperhatikan lebih oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat memberikan berbagai keuntungan bagi perusahaan. Kinerja Karyawan

yang baik dapat diberikan apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Mendapatkan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas merupakan keinginan setiap perusahaan. Sumber daya manusia yang baik berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yang baik juga. Sumber daya manusia yang baik dan berkualitas dapat diukur dari kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Namun tentu saja Kinerja Karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang dapat membuat kinerja tersebut menjadi baik dan buruk.

Kinerja yang baik yang diberikan oleh karyawan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Menurut Fahmi (2018:188), Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan bukan muncul dengan sendirinya tanpa sebab namun dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Karir.

Pelatihan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang. Alasan dilakukan pelatihan dapat meliputi: Karyawan yang direkrut belum dapat melakukan pekerjaan dengan baik, adanya perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan peralatan kerja guna meningkatkan produktifitas dan menyesuaikan dengan peraturan.

Selain pelatihan, perusahaan juga perlu meningkatkan pemberian kompensasi yang layak dan disesuaikan dengan kinerja yang telah karyawan

berikan terhadap perusahaan. Perusahaan haruslah mampu mendorong para karyawan dan mensejahterakan para karyawan dengan cara memberikan bonus atau kompensasi, sehingga para karyawan diharapkan akan bekerja dengan semangat dan merasa apa yang mereka sudah kerjakan dihargai oleh perusahaan dan merasa adanya ikatan tanggung jawab dengan perusahaan. Semakin adil dan semakin wajar kompensasi yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Kemudian juga ada pengembangan karir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Priansa (2018:161) yang berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-pisah masih merupakan hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan pegawai.

Terdapat juga disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasibuan (2017:193) mengemukakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma social yang berlaku.

Kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Di Indonesia terdapat berbagai macam perusahaan yang menawarkan produk serupa sehingga menimbulkan persaingan yang cukup tinggi.

Perusahaan-perusahaan tersebut berusaha untuk memenangkan hati konsumen agar konsumen melakukan pembelian pada produknya. Salah satunya adalah Pizza Hut. Pizza Hut bukan merupakan perusahaan yang baru yang berada di Indonesia. Pizza Hut sendiri telah memiliki banyak konsumen setia. Namun sayangnya Pizza Hut juga memiliki banyak pesaing sehingga Pizza Hut perlu melakukan inovasi agar memiliki ciri khas di mata konsumen. Pada akhirnya Pizza Hut mendirikan anak perusahaan yang bernama Pizza Hut Delivery. Pizza Hut Delivery memiliki kekhususan melayani konsumen dengan memprioritaskan pesan antar. Pizza Hut Delivery saat ini juga telah memiliki banyak cabang di Indonesia salah satunya Pizza Hut Delivery Plaju Palembang.

Seperti namanya Pizza Hut Delivery Plaju Palembang melayani khusus pesan antar untuk semua produk yang dijual oleh Pizza Hut Delivery Plaju Palembang. Hal ini menyebabkan Pizza Hut Delivery Plaju Palembang mengutamakan segala hal yang berkaitan dengan pelayanan pesan antar. Namun sayangnya perusahaan lain yang serupa pun melakukan pelayanan pesan antar untuk konsumen. Hal ini menjadikan Pizza Hut Delivery Plaju Palembang melakukan berbagai upaya untuk menjadikan dirinya lebih unggul dibandingkan pesaing.

Tabel 1.1**Target dan Realisasi Penjualan Pizza Hut Delivery Plaju Palembang tahun 2022**

No	Bulan	Target (dalam rupiah)	Realisasi (dalam rupiah)
1.	Januari	360.000.000	321.350.000
2	Februari	360.000.000	340.456.000
3	Maret	360.000.000	289.780.000
4	April	360.000.000	367.342.000
5	Mei	360.000.000	332.780.000
6	Juni	360.000.000	318.785.000
7	Juli	360.000.000	357.679.000
8	Agustus	360.000.000	311.984.000
9	September	360.000.000	284.564.000
10	Oktober	360.000.000	290.665.000
11	November	360.000.000	314.649.000
12	Desember	360.000.000	386.340.000

Sumber : Pizza Hut Delivery Plaju Palembang, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa realisasi penjualan Pizza Hut Delivery Plaju Palembang pada tahun 2022 hanya berhasil melampaui target pada bulan April dan Desember saja. Sedangkan pada bulan-bulan lainnya Pizza Hut Delivery Plaju Palembang belum berhasil untuk menarik konsumen sebanyak mungkin sehingga target bisa tercapai. Target yang tidak tercapai ini menunjukkan kinerja karyawan yang belum maksimal.

Selain itu peneliti juga menemukan fenomena yang berkaitan dengan pelatihan yaitu karyawan tidak rutin mendapat pelatihan hanya jika ada produk baru, pelatihan diadakan dan diikuti oleh manajer kemudian manajer akan mengajarkan kepada karyawan di outletnya. Hal ini menyebabkan penyampaian

informasi dari pelatihan yang disampaikan melalui manajer tidak maksimal sehingga dalam penerapannya juga tidak akan maksimal.

Fenomena selanjutnya yang ditemukan peneliti adalah beberapa karyawan mengeluh karena kompensasi yang diberikan belum bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari terlebih lagi semenjak adanya pandemic covid-19 bonus penjualan mengalami pemotongan sebesar 50%.

Guna meneliti lebih lanjut mengenai target yang tidak tercapai dan keterkaitan dengan variabel Pelatihan, Kompensasi dan Pengembangan Karir, maka dari itu penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian ini **Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PHD Plaju Palembang.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PHD Plaju Palembang?
2. Adakah Pengaruh Kompensasi Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PHD Plaju Palembang?
3. Adakah Pengaruh Pelatihan Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PHD Plaju Palembang
4. Adakah Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PHD Plaju Palembang

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka tujuan pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PHD Plaju Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PHD Plaju Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PHD Plaju Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PHD Plaju Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis terutama mengenai kompensasi, pelatihan, pengembangan karir dan kinerja karyawan PHD Plaju Palembang.

2. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti hal serupa dengan skripsi ini.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi PHD Plaju Palembang guna meningkatkan kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Alex, Nitisemito. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Anam, C. 2018. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan*.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Eko Widodo, Suparno. 2015. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kaswan. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Octaviani, L. P., & Suana, I. W. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7115.
- Rozi, F. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. *Journal Economics And Strategy*, 2(1), 12-20.

- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 15(1).
- Sari, Y. K. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 54-64.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT Refika Aditama.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191-203.
- Sinambela. Lijan Poltak. . (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kombinasi. PT. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&d. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Sutopo (ed.)).