

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAMTIRTA
RANDIK MUSI BANYUASIN**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh:

M. RIDUAN NPM.

2001110540

FAKULTAS EKONOMI BISNIS


UNIVERSITAS TRIDINANTI

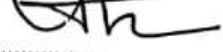
2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : M. RIDUAN
Nomor Pokok Mahasiswa : 2001110540
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA RANDIK MUSI BANYUASIN

Pembimbing Skripsi

Tanggal 20/6-2024 Pembimbing I: 
Lusia Nargis, SE, M.Si
NIDN: 0222096301

Tanggal 20/6-2024 Pembimbing II: 
Umi Hasanah, SE, MM
NIDN: 02200016002

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

Ketua Program Studi



Marivani Zanariah, SE, MM
NIDN. 022209630

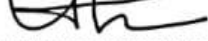
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : M. RIDUAN
Nomor Pokok Mahasiswa : 2001110540
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA RANDIK MUSI BANYUASIN

Penguji Skripsi :

Tanggal 20/6-2024 Ketua Penguji : 
Lusiana Nargis, SE, M.Si
NIDN: 0222096301


Tanggal 20/6-2024 Penguji I : 
Umi Hasanah, SE, MM
NIDN: 02200016002

Tanggal 20/6-2024 Penguji II : 
Rudi Chairudin SE, MP
NIDN: 0202026201

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




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

Ketua Program Studi


Marivam Zanariah, SE, MM
NIDN. 022209630

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**"Akan Tiba Masanya Dimana Kamu Akan Menoleh ke Belakang dan Tersenyum Bangga
karena Kamu bisa Melewati Masa Sulit dalam Prosesmu"**

**"Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan Sesuatu kaum sehingga mereka
mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri"
(Qs. Ar-Radu :11)**

Kupersembahkan Kepada:

- Allah SWT
- Kedua Orang Tua, Ayahku (Tamrin) dan Ibuku (Fatmawati)
- Saudaraku (Ahmad Yani)
- Almamater Tercinta

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Riduan

Nomor Pokok Mahasiswa : 2001110540

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Randik Musi Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi tidak terdapat karya sebelumnya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau yang diterbitkan orang lain. Kecuali, yang secara tertulis diacu dalam makalah ini dan disebutkan dalam referensi dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan sanksi yang berlaku.



M. RIDUAN

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Adapun judul skripsi yang peneliti ajukan adalah "Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Randik Musi Banyuasin".

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya bantuan, dukungan, bimbingan dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S, selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, AE., M.Si. Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Dr.M.Ima Andriyani, SE, M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
5. Ibu Lusia Nargis, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I Universitas Tridianti.
6. Ibu Umi Hasanah S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II Universitas Tridianti.
7. Dosen dan Staff Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
8. Kepada Pimpinan perusahaan PDAM Tirta Randik Musi Banyuasin terimakasih karena telah bersedia menjadi objek penelitian skripsi saya.
9. Kedua orang tua saya tercinta yang senantiasa selalu mendoakan dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi.
10. Keluarga dan Saudara yang senantiasa selalu mendukung dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi.
11. Teman-teman angkatan 2020 dan 2023 atas motivasi dan memberikan semangat kedalam penyusunan skripsi.

12. Dan semua pihak yang telah membantu yang telah membantu terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebut satu per satu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat peneliti harapkan. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Palembang, Maret
2024Penulis

M.Riduan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK.....	xii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Kajian Teoristik.....	8
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
2.1.2. Standar Kinerja Karyawan.....	9
2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	10
2.1.4. Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.2. Pelatihan Kerja.....	12
2.2.1. Pengertian Pelatihan Kerja.....	12
2.2.2. Syarat-syarat Pelatihan Kerja.....	14
2.2.3. Indikator Pelatihan Kerja.....	14
2.3. Budaya Organisasi.....	16
2.3.1. Pengertian Budaya Organisasi.....	16
2.3.2. Jenis-Jenis Budaya Organisasi.....	17
2.3.3. Fungsi Budaya Organisasi.....	18
2.3.4. Karakteristik Budaya Organisasi.....	19

Indikator Budaya Organisasi.....	19
2.4. Pengembangan Karir.....	20
2.4.1. Pengertian Pengembangan Karir.....	20
2.4.2. Bentuk Pengembangan Karir.....	22
2.4.3. Tujuan Dan Manfaat Pengembangan Karir.....	22
2.4.4. Indikator Pengembangan Karir.....	23
2.5. Penelitian Yang Relevan.....	25
2.6. Kerangka Berpikir.....	26
2.7. Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
3.1.1. Tempat Penelitian.....	29
3.1.2. Waktu Penelitian.....	29
3.2. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.2.1. Sumber Data.....	30
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.3. Populasi, Sampel, dan Sampling.....	31
3.3.1. Populasi.....	31
3.3.2. Sampel.....	32
3.3.3. Sampling.....	32
3.4. Rancangan Penelitian.....	32
3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	33
3.5.1. Variabel Penelitian.....	33
3.5.2. Definisi Operasional.....	34
3.6. Instrumen Penelitian.....	36
3.6.1. Uji Validitas.....	37
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	38
3.6.3. Uji Asumsi Klasik.....	38
3.7. Teknik Analisis Data.....	39
3.7.1. Koefisien Determinasi (R^2).....	40
3.7.2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	41
3.7.3. Uji Hipotesis.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44

4.1.	Hasil Penelitian.....	44
4.1.1.	Sejarah Singkat PDAM Tirta Randik Musi Banyuasin.....	44
4.1.2.	Visi dan Misi PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin.....	46
4.1.3.	Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	48
4.2.	Pembahasan dan Interpretasi.....	58
4.2.1.	Hasil Uji Validitas.....	58
4.2.2.	Uji Reliabilitas.....	62
4.2.3.	Analisis Kuantitatif.....	63
4.3.	Uji Asumsi Klasik.....	64
4.3.1.	Uji Normalitas.....	64
4.3.2.	Uji Multikolinieritas.....	66
4.3.3.	Uji Heteroskedasitas.....	67
4.4.	Analisis Statistik Inferensial.....	69
4.4.1.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
4.4.2.	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2).....	70
4.5.	Hasil Uji Hipotesis.....	71
4.5.1.	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	71
4.5.2.	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	72
4.6.	Pembahasan.....	73
4.6.1.	Pengaruh Pelatihan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Randik Musi Banyuasin.....	73
4.6.2.	Pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Randik Musi Banyuasin.....	74
4.6.3.	Pengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Randik Musi Banyuasin.....	74
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
5.1.	Kesimpulan.....	76
5.2.	Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA.....		79

DAFTAR TABEL

2.1	Penelitian Relevan.....	25
3.1	Kegiatan Penelitian.....	29
3.2	Variabel dan Definisi Operasional.....	35
3.3	Skala Likert.....	37
4.1	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja.....	59
4.2	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	60
4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir.....	61
4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	62
4.5	Hasil Uji Reliabilitas.....	63
4.6	Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	64
4.7	Hasil Uji Normalitas Kolmogrov.....	65
4.8	Hasil Uji Multikolinieritas.....	67
4.9	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	69
4.10	Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	71
4.11	Uji Simultan.....	72
4.12	Uji Parsial.....	73

DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka berpikir.....	27
4.1	Struktur Organisasi.....	50
4.2	Gambar Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	66
4.3	Gambar Uji Heteroskedastisitas.....	68

ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Randik Musi Banyuasin (Dibawah bimbingan Ibu Lusia Nargis, S.E., M,Si dan Ibu Umi Hasanah S.E., M.M.).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Randik Musi Banyuasin. Populasi dan Sampel pada penelitian ini sebanyak 60 karyawan yang terdaftar sebagai anggota Dapenma Pamsi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Produk and Service Solution* (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh yang signifikan/nyata dari Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Randik Musi Banyuasin.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan PDAM Tirta Randik Musi Banyuasin

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

M. Riduan, dilahirkan di Palembang pada tanggal 13 Mei 1999 dari Ayah Tamrin dan Ibu Fatmawati Ia anak ke dua dari dua bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 86 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2014 di SMP Negeri 48 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2017 di SMK Negeri 2 Palembang. Pada tahun 2020 memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridianti. Pada tahun 2018 mulai bekerja di PDAM Tirta Musi Banyuasin sebagai Staf Administrasi

Palembang, Maret 2024

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suksesnya suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya. Setiap organisasi baik swasta ataupun organisasi negara dituntut untuk memberikan perhatian yang besar dalam mengelola sumber daya manusianya. Untuk bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan tentu diperlukan sumber daya yang berkualitas dan mempunyai profesionalisme dibidangnya tanpa mengesampingkan peran dari sumber daya yang lainnya dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memang sangat pantas untuk mendapatkan perhatian dan prioritas yang lebih tinggi, sebab tanpa campur tangan manusia, maka sumber daya yang lain (seperi teknologi) tidak akan berfungsi.

Pelayanan kinerja karyawan sangatlah penting pelatihan kerja merupakan aspek karyawan agar bisa memahami kinerjanya. oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Kinerja merupakan hasil akhir dari seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Penilaian kinerja bertujuan sebagai

suatu dasar perencanaan dan penelitian ini untuk kinerja karyawan PDAM Tirta Randik Banyuasin di bidang personalia khususnya untuk penyempurnaan program dan mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: pelatihan, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, dan masih banyak yang lain. semua faktor itu pasti berpengaruh ada yang dominan ada juga yang tidak. Menurut Mangkunegara (2017) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Menurut Lubis (2018), Pelatihan adalah semua usaha untuk menyediakan memperoleh, meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan kerja. Hasil barang yang di keluarkan, sikap, serta etika pada jenjang kemampuan serta skil tertentu, sesuai dengan standar serta kualifikasi jabatan serta pekerjaan. Dengan motivasi yang kuat, serta pelatihan yang maksimal di harapkan kinerja yang di hasilkan karyawan dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai.

Melalui pelatihan para karyawan bisa terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat pula meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pelatihan bagi karyawan asikap agar karyawan semakin trampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakan baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing tujuan dari adanya pelatihan kerja karyawan adalah untuk memperbaharui kemampuan karyawan dan membantu mereka untuk

beradaptasi terhadap perubahan yang nantinya diharapkan akan berimpas terhadap peningkatan kinerja.

Menurut Robbins dan Coulter (dalam Fabian Michele Paseki, 2013), perkembangan karir memiliki beberapa arti yang lebih populer, yang dapat berarti kemajuan, profesi sebagai urutan posisi seseorang selama hidupnya. Berdasarkan definisi ini, jelas bahwa semua karyawan memiliki, atau akan memiliki sebuah karir. Tujuan dari seluruh program perkembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini maupun di masa yang akan datang. Karena itu, usaha sistem pembentukan perkembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan di perusahaan.

Menurut Sutrisno (2017:165) pengembangan karir adalah peningkatan- peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi/perusahaan/pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja. Sedangkan menurut Masram dan Mu'ah (2017:180) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan

Salah satu perusahaan BUMD cabang Kabupaten Musi Banyuasin yaitu PDAM Tirta Randik Musi Banyuasin telah menerapkan berbagai upaya

dalam mewujudkan kinerja karyawan dalam memajukan keunggulan lembaganya. Melihat interaksi sosial yang telah dibangun oleh PDAM Tirta Randik Musi Banyuasin, terlihat sekali belum terjadinya kepuasan konsumen dalam penggunaan layanan PDAM di Kabupaten ini, meskipun tidak semuanya masyarakat memiliki pendapat yang sama dengan masyarakatlainnya.

Identifikasi masalah di atas masih banyaknya karyawan PDAM Tirta Randik Musi Banyuasin yang belum kompeten pada bidangnya masing masing dan belum tercipta budaya organisasi yang cukup baik dilingkungan karyawannya hal tersebut ditandai dengan belum terciptanya hubungan interaksi sosial yang cukup baik sesama anggota organisasi, praktek kinerja di lapangan yang masih belum maksimal di miliki oleh karyawan juga menjadi salah satu penyebab terjadinya ketidak kepuasan konsumen, hal tersebut di tandai dengan banyaknya karyawan yang datang terlambat dan tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Iklim organisasi yang ada pada lingkuan kerja karyawan yang tercipta karena budaya organisasi dan pengembangan karir karyawan yang belum maksimal sehingga belum mampu memberikan efek terhadap kualitas kerja para karyawan di PDAM Tirta Randik Musi Banyuasin.

Bedasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta RandikMusi Banyuasin “**

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah suatu masalah yang akan dicari jawaban dan kebenarannya melalui pengumpulan data dan penelitian. Rumusan masalah harus berbentuk kalimatnya tanya yang sederhana, singkat, padat, dan jelas rumusan masalah bertujuan untuk membatasi dan mengarahkan fokus penelitian.

Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Randik Musi Banyuasin?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Randik Musi Banyuasin?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Randik Musi Banyuasin?
4. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Randik Musi Banyuasin?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil dari sesuatu yang akan dicapai atau dituju dalam sebuah penelitian, sehingga keterangan ini didapatkan setelah penelitian selesai, untuk perumusan tujuan penelitian mengungkapkan keinginan peneliti untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan penelitian yang diajukan. Untuk

mengetahui, menganalisa dan membuktikan :

5. Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Randik Musi Banyuasin.
6. Pengaruh Pelatihan Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Randik Musi Banyuasin?
7. Pengaruh Budaya Organisasi secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Randik Musi Banyuasin?
8. Pengaruh Pengembangan Karir secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Randik Musi Banyuasin?

1.4. Manfaat Penelitian

Narasi yang objektif yang menggambarkan hal-hal yang diperoleh setelah suatu tujuan penelitian telah terpenuhi. Manfaat penelitian bisa saja bersifat teori atau bersifat praktis misalkan memecahkan masalah-masalah pada objek yang diteliti. Berdasarkan permasalahan di atas, maka manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

9. Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk menyelesaikan Pendidikan di Universitas Tridinanti dan berguna khususnya Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

10. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi PDAM Tirta Randik Musi Banyuasin dalam mengambil keputusan, terutama dalam evaluasi kinerja pada PDAM Tirta Randik Musi Banyuasin.

11. Bagi Akademik

Sebagai bahan referensi dan menambah informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A, Anwar Prabu Mangkunegara., 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Abeysekera, I., & Guthrie, J., 2012, An Updated Review of Literature on Intellectual Capital Reporting. SSRN Electronic Journal, (December).
- Andrew F. Sikula., 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Erlangga.
- Anwar, dan Teuku Dunija.,2016, Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. Serambi Akademica, Vol. IV, No.1, Mei 2016.
- Budiono, 2010, Sukses Menjadi Manajer, Jakarta: Karya Pers. Dessler, G., 2020, Human Resource Management (16th ed.), Pearson.
- Fahmi, Irham., 2010, Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi, Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam., 2018, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D, (2014), Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. Jurnal manajemen & bisnis. Vol. 13. No. 02. Hal 176-184.
- Gusrian., 2013, Budaya Organisasi, Jakarta: Karya Pers.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS
- Hardjana, Ags, M., 2011, Komunikasi Intrapersonal, Yogyakarta: Kanisius
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Askara.

- Husaini,Umar., 2011, Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Jackson, Schuler dan Werner.,2011 Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat.
- Jackson, S. E., Sculer, R. S., & Werner, S., 2018, Managing Human Resources(12 (ed.)), Oxford University Press.
- Lubis, T. W. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Pengembangan Karier Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Solusi. *Journalof Management Science (JMAS)*, 1(3), 76-81.
- Masram dan Mu'ah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. ZifatamaPubliser.
- Mariah, Ana., 2012, Manajerial SDM, Alfabeta: Bandung.
- Martono, 2010, Jurnal Hubungan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Productivitas Kinerja Karyawan, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Meldona dan Siswanto, 2012, Perencanaan Tenaga Kerja, Malang: UIN MALIKI PRESS.
- Pedoman Penulisan Skripsi/Laporan Akhir FEB Universitas Tridinanti Tahun 2023. Priansa, Donni Juni., 2018, Perencanaan dan Pengembangan SDM, Bandung: Alfabeta.
- Priyanto, Duwi., 2012, Cara Kilat Belajar Analisis Data SPSS 20, Yogyakarta: Andi. Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2014. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior).Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Saryadi, 2014, Jurnal Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja, Universitas Negeri Semarang.
- Schein, E., 2010, Organzational Culture and Leadership,
- San Francisco: JosseyBass Siagian, Sondang P., 2012, Manajemen Sumber DayaManusia, Edisi I Cetakan Ketiga Belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Hery., 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia. Gramedia. Jakarta. Soekidjo, Notoatmodjo., 2013, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta : Rineka Cipta

- Sugiyono, 2011, Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013, Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2014, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono., 2016, Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono., (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Susanto. Susanto 2011. Analisis regresi untuk uji hipotesis, Yogyakarta.
- Caps Susanti, Nurul (2018) Analisis Pelatihan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pekanbaru (Kasus Pada Kantor Induk Cempaka). Otherthesis, Universitas Islam Riau.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Tampubolon, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineka Pers.
- Timpe, Dale., 2013, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, cetakan kelima, Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Edisi 5. Surabaya: Rajawali Pers.
- Wirawan, 2010, Konflik dan Manajemen Konflik (Teori, Kewirausahaan dan Manajemen Usaha Kecil, Jakarta: Sembilan Empat.