

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI NON FINANSIAL
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. KARA SANTAN PERTAMA KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Dhelvia Julianty

NIM : 212019294

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2024**

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI NON FINANSIAL
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. KARA SANTAN PERTAMA KOTA PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Dhelvia Julianty

NIM : 212019294

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2024**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dhelvia Julianty
NIM : 212019294
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kara Santan Pertama.

Dengan ini saya menyatakan:

3. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
4. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
5. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
6. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2024



Dhelvia Julianty


Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kara Santan Pertama.
Nama : Dhelvia Julianty
Nim : 212019294
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan disahkan
Pada tanggal, Februari 2024

Pembimbing I



Dr. Abdul Basyith, S.E., M.Si.
NIDN : 0216076402

Pembimbing II



Wani Fitriah, S.E., M.Si
NIDN : 0228016501

Mengetahui
Dekan

U.b Ketua Program Studi Manajemen




Silena Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTO

“Orang lain gak akan bisa paham *struggle* dan masa sulit nya kita yang mereka ingintahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun gak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap berjuang ya!”

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada allah SWT, kupersembahkan dengan tulus karya ini kepada orang - orang yang berperan dalam hidupku terutama :

1. Kedua orang tua saya (H. Sornelis & Hj Nursanah) Orang yang hebat yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Yang tidak henti - hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi, Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan saya, Terimakasih untuk semuanya berkat do'a dan dukungan bapak dan ibu saya bisa berada dititik ini, Sehat selalu dan hidupla lebih lama lagi ayah & ibu Harus selalu ada di setiap perjalanan & pencapaian hidup saya, Iloveyou more more more
2. Saudara kandungku, Suarno SE., Suarni Sip., Susi pilianty, AM.Kep,SKM dan saudara ipar Reny Mayasari Am.keb., Boden SE., yang selalu memberi dorongan dan motivasi sehingga bisa ke tahap saat ini. Semoga selalu diberkahi dan diberikan kesehatan.
3. Seseorang yang tak kalah penting kehadirannya. Fikri rapsanjani Terimakasih telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini. Yang menemani, meluangkan waktu, tenaga, pikiran ataupun materi kepada saya dan memberi semangat untuk terus maju tanpa kenal lelah kata menyerah dalam segala hal meraih apa yang menjadi impian saya. Terimakasih telah menjadi sosok rumah yang selalu ada untuk saya dan menjadi bagian dari perjalanan hidup saya. Semoga Allah selalu memberi keberkahan dalam segala hal yang kita lalui.

4. Keponakan ku yang lucu Shakira anaya filza dan Guinevere Ghina Syaban, yang selalu menjadi *mood booster* dan semangat bagi penelitian skripsi ini.
5. Keluarga besar yang selalu memberikan dukungan baik secara moril maupun material.
6. Sahabat-sahabat saya Sari Aquainipa, Rara pronikasari dan yusmala dewi yang telah mendukung dan memberikan saya semangat untuk tetap mengerjakan skripsi saya dan selalu mendengarkan keluh kesan saya.
7. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri yang selalu mampu menguatkan dan meyakinkan tanpa jeda bahwa semuanya bakalan selesai pada waktunya.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Alhamdulillah rabbil'alamiin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah subhanahu wa ta'ala atas berkat Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, komunikasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD provinsi Sumatera Selatan". Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad shallallahu 'alaihi wasallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis mohon maaf jika dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang berat. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku Bapak Hairizon dan Ibu Maziroh yang telah mendidik dengan penuh kasih sayang, mendoakan, memberi dorongan semangat dan motivasi bahkan membiayai sampai dengan peneliti menyelesaikan pendidikan ini. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr.Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd. M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Nadia Afrilliana, S.E.,M.SI selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Bapak Dr.H Abdul Basyith, S.E.,M.Si dan ibu Wani Fitriah, SE.M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
6. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E., M.Si dan Bapak Amidi S.E.,M.Si selaku Penelaah 1 dan Penelaah 2 dalam seminar proposal
7. Terima kasih kepada PT. Kara Santan Pertama kota Palembang yang mengizinkan saya untuk melakukan penelitian, dan juga responden yang membantu mengisi pertanyaan kuesioner.
8. Seluruh keluarga besarku yang tidak dapat disebutkan satu persatu, Sahabat-sahabat seperjuangan terbaikku angkatan 2019 dan yang lainnya.

Akhir kata penulis mengucapkan terimah kasih yang sebesar-besarnya semoga Allah Subahahu wa ta'ala membalas kebaikan selama penulisan skripsi ini. Semoga skripsi bermanfaat Aamiin ya abbal 'alamin

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakataatuh.

Palembang, Maret 2024
Penulis,



Nama : Dhelvia julianty
NIM : 212019294

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan.....	I
Halaman Judul.....	Ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	Iii
Halaman Pengesahan	Iv
Halaman Moto Dan Persembahan.....	V
Halaman Prkata	Vii
Halaman Daftar Isi	Ix
Daftar Tabel	Xi
Daftar Gambar.....	Xii
Daftar Lampiran	Xiii
Abstrak	Xiv
Abstract	Xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka.....	8
1. Landasan Teori	8
2. Penelitian Sebelumnya	23
B. Kerangka Pemikiran.....	28
C. Hipotesis.....	30

BAB III METODEOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian	30
C. Operasionalisasi Variabel.....	31

D. Populasi dan Sampel	31
E. Data yang Diperlukan.....	34
F. Metode Pengumpulan Data	34
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan dan Hasil.....	63
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	69
B. Saran.....	70
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I. 1 Produksi Kebutuhan PT Kara Santan Pertama Palembang	3
Table II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	27
Table III.1 Operasional Variabel.....	31
Table III.2 Jumlah Sampel Karyawan.....	33
Tabel IV.1 Uji Validitas	47
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	48
Tabel VI.3 Jenis Kelamin Responden.....	49
Tabel VI.4 Bagian Kerja Responden	50
Tabel VI.5 Usia Responden	50
Tabel IV.6 Lama Bekerja Responden	51
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja	52
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Pelatihan	54
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi	56
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir	58
Tabel IV.11 Analisis Regresi Linier Berganda	60
Tabel IV.12 Hasil Uji Uji Kecocokan Model	61
Tabel IV.13 Hasil Uji Koefisien Regresi	62
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Model Kerangka Pemikiran.....	30

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner
- Lampiran 3 : Tabulasi data
- Lampiran 4 : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5 : Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6 : Hasil Uji F, Uji t, dan Uji R, Koefisien Determinasi
- Lampiran 7 : Tabel R
- Lampiran 8 : Tabel F
- Lampiran 9 : Tabel t
- Lampiran 10 : Surat keterangan telah melakukan riset
- Lampiran 11 : Bukti pelunasan BPP
- Lampiran 12 : Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 13 : Sertifikat AIK
- Lampiran 14 : Sertifikat Komputer
- Lampiran 15 : Plagiat Cheker
- Lampiran 16 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 17 : Biodata Penulis

Dhelvia Julianty/212019294/ Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Non Finansial Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kara Santan Pertama.

Tujuan masalah pada penelitian ini mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Non Finansial Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kara Santan Pertama Kota Palembang. Populasi berjumlah 65 karyawan dengan sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan dengan teknik *simple random sampling*. Data yang digunakan adalah primer dengan metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan uji hipotesis uji F, uji T dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian bahwa regresi menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara pelatihan, kompensasi non finansial dan pengembangan. Hasil uji F menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan, kompensasi non finansial dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Kara Santan Pertama Kota Palembang. Hasil uji t menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan, kompensasi non finansial dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Kara Santan Pertama Kota Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi non finansial dan pengembangan karir berkontribusi sebesar 54,3% terhadap perubahan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Pelatihan, Kompensasi Non Finansial Dan Pengembangan Karir

Dhelvia Julianty/212019294/The Influence of Job Training, Financial Compensation and Career Development on PT Employee Performance. Kara Coconut Milk First.

The aim of the problem in this research is to determine the influence of Job Training, Non-Financial Compensation and Career Development on the Performance of PT Employees. Palembang City's First Coconut Milk Kara. The population was 65 employees with a sample in this study of 42 employees using a simple random sampling technique. The data used is primary with the data collection methods in this research being questionnaires and interviews. The data analysis technique used is multiple linear regression with hypothesis testing, F test, T test and coefficient of determination test. The research results show that the regression shows that there is a positive influence between training, non-financial compensation and development. The results of the F test show that there is a positive and significant influence of training, non-financial compensation and career development on the performance of PT employees. Palembang City's First Coconut Milk Kara. The t test results show that there is a positive and significant influence of training, non-financial compensation and career development on the performance of PT employees. Palembang City's First Coconut Milk Kara. The results of the coefficient of determination show that training, non-financial compensation and career development contribute 54.3% to changes in employee performance.

Keywords: Employee Performance, Training, Non-Financial Compensation and DevelopmentCareer

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada di dalam suatu perusahaan organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia dan teknologi. Hal ini karena manusia 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 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 Kasmir (2019:182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan bukan muncul dengan sendirinya tanpa sebab namun dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Karir.

Pelatihan kerja adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan (Sutrisno, 2019:68). Tentunya proses tersebut mengacu pada penyelenggaraan pendidikan yang disusun sedemikian rupa untuk mencapai tujuan. Pelatihan kerja yang bermanfaat dapat membantu karyawan dalam memaksimalkan kinerjanya dalam bekerja.

Kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja (Mondy,2015:4). Seorang karyawan yang mendapatkan

kompensasi non finansial tidak sesuai dengan ketentuan dan harapannya tidak akan memiliki dorongan dalam dirinya ketika bekerja sehingga ia pun tidak memberikan kinerja yang maksimal. Handoko (2012:442), menyatakan bahwa kompensasi non Finansial merupakan salah satu balas jasa selain berupa uang. Kompensasi non Financial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi non Financial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan

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.

PT. Kara Santan Pertama Jl. Soekarno Hatta No 9 Kel. Siring Agung Kec. Ilir Barat 1 adalah perusahaan yang bersifat sebagai distributor dan pengolahan dalam santan siap saji, PT.Kara Santan Pertama juga bergerak sebagai produsen dalam pembuatan produk berbahan dasar kelapa seperti Kara Nata de Coco, Sun Kara Santan Kelapa dan Minyak Goreng Kelapa kemasan siap pakai.

Berikut adalah data laporan distribusi pemenuhan kebutuhan Tahunan PT Kara Santan Pertama Palembang.

Tabel I. 1
Produksi Kebutuhan PT Kara Santan Pertama Palembang
Tahun 2018-2022

Tahun	Kara Nata De Coco (Kg)	Realisasi (Kg)	Sun Kara Santan (Kg)	Realiasi (Kg)	Minyak Goreng (Liter)	Realiasi (Liter)
2018	300.000	278.235	350.000	351.411	250.000	212.302
2019	300.000	284.115	350.000	348.532	250.000	220.591
2020	300.000	298.315	350.000	365.334	250.000	224.441
2021	300.000	300.415	350.000	335.865	250.000	227.372
2022	300.000	289.986	350.000	354.523	250.000	230.673

Sumber : PT Kara Santan Pertama Palembang, 2023.

Berdasarkan Tabel I.1 di atas dapat dilihat dari hasil pendistribusian 5 tahun terakhir ditemukan bahwa terdapat beberapa tahun yang tidak memenuhi kebutuhan. Penurunan tersebut juga berpengaruh terhadap karyawan, seperti pengurangan bonus kompensasi yang diberikan akibat belum tercapai target, kondisi yang belum begitu baik membuat karyawan tetap bekerja pada posisi yang sama sehingga akan diberikan penugasan berupa pelatihan tambahan untuk memperbaiki kinerja.

Selain itu peneliti juga menemukan fenomena yang berkaitan dengan pelatihan yaitu karyawan tidak mendapatkan jenis pelatihan sesuai dengan bidang yang mereka kerjakan, jenis pelatihan tersebut tentunya tidak bisa dipahami oleh karyawan yang tidak menguasai bidang itu. Kemudian tujuan pelatihan dimana seharusnya pelatihan mampu memberikan ilmu yang bermanfaat tetapi malah tidak bisa dipahami dan hanya beberapa karyawan yang mendapat pelatihan dan bukan menyeluruhnya dan mengenai kualifikasi karyawan mana saja yang berhak memperoleh pelatihan tentunya membuat tidak menyeluruh mendapatkan pelatihan yang layak.

Fenomena selanjutnya yang ditemukan peneliti adalah beberapa karyawan mengeluh terhadap kompensasi non finansial yang diberikan seperti tanggung jawab perusahaan dalam memberikan toleransi hak jam kerja karyawan yang fleksibel bagi karyawan yang memiliki kontribusi tinggi atas usahanya, cuti yang fleksibel guna membalas hasil kerja karyawan ditempat kerja, memberikan apresiasi atas hasil kerja. Kurangnya memberikan pengakuan atas kontribusi dan pencapaian karyawan, baik secara pribadi maupun di hadapan tim atau perusahaan, untuk memperkuat rasa dihargai dan diakui. Serta kurangnya lingkungan kerja yang inklusif, kolaboratif, dan mendukung, di mana karyawan merasa dihargai, didengar, dan diterima.

Mengenai pengembangan karir juga ditemukan peneliti bahwa pengembangan karir masih menjadi hambatan bagi karyawan, banyak karyawan tidak mau ikut dalam mengembangkan karirnya dikarenakan tidak terjadi perubahan signifikan atas posisinya, kemudian pada PT. Kara Santan Pertama tidak dilakukannya perlakuan secara adil karena hanya orang yang dekat dengan pimpinan saja yang di rekomendasikan sementara walaupun memiliki prestasi itu semua masih belum cukup, kemudian pemberian promosi kepada karyawan tidak selalu berarti memberikan jabatan yang lebih tinggi. Promosi juga bisa berupa pengakuan atas kontribusi dan kinerja yang baik, peningkatan tanggung jawab dalam proyek atau tim, atau kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karir dalam bentuk pelatihan atau penugasan khusus namun tidak terjadi pada karyawan yang bekerja.

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian ini Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Non Finansial dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Kara Santan Pertama Kota Palembang.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Non Finansial Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja PT. Kara Santan Pertama Kota Palembang?
2. Adakah pengaruh positif Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kara Santan Pertama Kota Palembang?
3. Adakah pengaruh positif Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kara Santan Pertama Kota Palembang?
4. Adakah pengaruh positif Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kara Santan Pertama Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Non Finansial Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kara Santan Pertama Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kara Santan Pertama Kota Palembang.

3. Untuk mengetahui pengaruh positif Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja PT. Kara Santan Pertama Kota Palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh positif Pengembangan Karir Terhadap Kinerja PT. Kara Santan Pertama Kota Palembang

D. Manfaat penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan praktek yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM, dapat meningkatkan kompensasi, kedisiplinan dan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan atau perbandingan sekaligus menambah informasi dan referensi bagi semua pihak yang membutuhkannya untuk penelitian selanjutnya yang sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Yogyakarta.: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Anggraeni, A. E., Herlambang, T., & Nursaidah. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 2(1).
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., Nurahmi, M., & Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2021). *Metodologi Penelitian Untuk Manajemen dan Akuntansi*. Palembang: Salemba Empat.
- Hasan, M. I. (2017). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetaka*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Agus (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Segar Husada. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(05).
- Renaldi (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Riau Sakti United Plantations (Industri). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(10).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kholilah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Palembang: CV. Amanah.
- Kirkpatrick. (2019). Etos Kerja. *Jurnal Perilaku Vokasional*, 59, 1-39.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Rosda.

- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publiser.
- Mondy, R. W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Jakarta: Erlangga.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Z. V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, P. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akarsa.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Suwidia, I. P., Ardani, W., & Widani, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Sambu (Guntung). *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 2(2), 47-51.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kara Santan Jakarta n. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Larasati, Adriansyah & Rahmah (2021). Pengaruh Pengembangan karir, Pelatihan karyawan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Agro Mitra Mandiri *PURIBERSAMA: Jurnal Publikasi Riset Bersama Dosen dan Mahasiswa*, 1(6).
- Wahyuati, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hokben Disurabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(2).
- Widodo. (2018). *Manajemen Pelatihan, Cetakan Pertama*,. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.